

Cgt CPam Privas

20 ans d'histoire

20 ans de Cgt à la CPAM de Privas.

Quelques uns des tracts parus pendant ces vingt années, retraçant les moments les plus forts, les plus difficiles ou les plus heureux du syndicalisme à la caisse de Privas.

Des échecs, des succès...et combien de mauvais coups empêchés...combien de luttes...mais toujours dans un esprit de solidarité et d'humanité.

A consulter, à feuilleter, à parcourir ou à lire comme un livre.

Des hommes et des femmes volontaires, engagés, dévoués, prêts à défendre toujours et partout les intérêts de tous et de chacun dans un esprit égalitaire pour le respect des droits et la défense du monde du travail.

Aidés par les syndiqués, soutenus par le personnel, ils ont su faire naître, vivre et grandir le syndicat Cgt.

Beaucoup de situations, d'avantages, de droits, qui paraissent aujourd'hui naturels, qui semblent avoir toujours existé, ont en fait été gagnés pas à pas, souvent de haute lutte par le syndicat et le personnel.

Le monde n'a pas changé, il y a toujours des exploiters et des exploités et la lutte des classes est bien toujours d'actualité.

Tant que le monde du travail saura se rassembler pour se défendre, il contribuera au progrès social.

Que le monde syndical en général mais que la Cgt en particulier et que le syndicat Cgt de la Cpm de Privas plus précisément continuent à vivre et à progresser !

Que le prochain « tome » relatant les 20 années suivantes du syndicalisme à la caisse Ardéchoise soit encore plus dense et encore plus riche.

Privas, le 21 juillet 2009

*Pierre Freydier
Secrétaire du Syndicat Cgt Cpm*

~~Le Directeur passant par là~~

Au Bureau Payeur du Teil s'arrêta

De la lumière par la fenêtre filtrait

Tiens se dit-il je vais négocier.

Il leur tint à peu près ce langage

Braves gens, écoutez moi, soyez sages !

Satisfaisant est mon budget.

Je m'en vais vous l'expliquer.

Pour les cadres, les points sont justifiés

Pour les employés, il faut savoir les mériter

N'écoutez pas les syndicats

Et la promo pour quelques uns il y aura...

D'une toute autre oreille le personnel l'entendit

Et la grève, unanime il vota pour jeudi.

Quelques journées passèrent

Et le C A en réunion extraordinaire

Vota un budget complémentaire

Moralité, c'est pas dans les salons

C'est pas à l'Elysée, c'est pas à Matignon

Qu'on obtiendra satisfaction

Il faut lutter, se syndiquer

II . III . IV .

~~amitiés à tous et bonnes fêtes de fin d'année...~~

Novembre 1940

CAT
CPAM PRIVAS

Le Syndicat C. G. T. a déposé le 10/12/90 un préavis de grève de 55 minutes reconductible journalièrement à compter du jeudi 13/12/90.

Le Directeur nous a opposé la non-validité du préavis déposé, passant outre les us et coutumes en la matière.

DU JAMAIS VU A LA C. P. A. M. DE PRIVAS

Mercredi 12/12/90, le Syndicat C. .G. T. a invité le personnel à se réunir hors temps de travail, pour débattre de la lettre d'intimidation adressée au Secrétaire du Syndicat C.G.T. et de la note de service destinée aux cadres, visant à faire pression sur le personnel en déclarant la grève illicite et en restreignant le droit aux congés.

A l'issue de cette réunion a été décidé :

- de ne pas maintenir le mot d'ordre de grève pour les jeudi 13 et vendredi 14 décembre 90.

- d'appeler à la grève reconductible journallement (de 9H à 9H55) à compter du lundi 17 décembre 90.

- de maintenir la délégation qui se rendra à Largentière ce vendredi où se tiendra le Conseil d'Administration avec le budget 91 à l'ordre du jour.

- Pour ne pas se voir refuser de congés, il a été décidé de limiter cette délégation afin de maintenir le service d0 aux assurés sociaux.

- de faire circuler une pétition visant à dénoncer et condamner le comportement du Directeur.

.../...

Ce qui se passe actuellement à la Caisse est GRAVE.

TOUS les employés sont visés.

Seule une mobilisation d'une grande majorité du
Personnel permettra de faire reculer le Directeur.

SIGNEZ MASSIVEMENT LA PETITION

TOUS EN GREVE LUNDI 17 DÉCEMBRE 1990 DE 9 H A 9 H 55'

RASSEMBLEMENT SALLE DU C E POUR DECIDER DES SUITES A DONNER AU
MOUVEMENT.

Privas, le 13 décembre 1990.



CPAM - IRIVAS.

Souvenez-vous

Les 2 raisons pour lesquelles le syndicat C.G.T. soutenu par la majorité du personnel n'avait pas signé le Protocole d'accord sur les promotions étaient :

- ♦ la prise en compte d'aucune de nos propositions.
- ♦ la porte ouverte au tout pouvoir directorial.

Le seul point qui pouvait être positif était le tableau des niveaux 6. Toutefois, le Directeur, lors des négociations initiales, avait déjà laissé entendre qu'il comptait y exercer un droit de veto et déduire les absences de plus de 6 mois.

Ces restrictions n'étaient pas acceptables pour nous puisque :

- ♦ dans le 1er cas, le principe de l'ancienneté était remis en question.
- ♦ dans le 2ème cas, les déductions d'absences de plus de 6 mois pénalisaient notamment les agents ayant effectué leur service militaire durant la période de référence et les mères de famille en congé maternité. Ce qui pour nous, n'est pas juste.

AUJOURD'HUI, les faits sont là :

Dès la 1ère année de mise en place de ce Protocole, il s'avère que :

♦ l'ancienneté pure pour l'obtention du niveau 6 n'est pas respectée puisque les agents ex aequo sont départagés par la notation (encore elle) alors que selon nous, cela devrait se faire par l'ancienneté dans la Caisse.

♦ des agents ont été déclassés à cause d'absences dues au service militaire ou à la maternité.

♦ enfin, et plus grave encore, le Directeur déroge au Protocole et refuse à un employé de la Caisse de figurer au tableau des niveaux 6, alors que son ancienneté acquise depuis l'obtention de l'examen de technicien fait qu'il devrait déjà percevoir une indemnité différentielle.

Cela n'est pas admissible.

~~Le Directeur ne respecte même pas sa propre signature apposée au bas de ce Protocole "pré-historique".~~

La C.G.T., pour sa part, aura à cœur de défendre les droits de l'intéressé sanctionné aujourd'hui et par la même, ceux de l'ensemble du Personnel pour l'avenir.

le 07.07.91

SYNDICAT CGT EMPLOYES ET CADRES
DELEGATION DU PERSONNEL CGT
ELUS CGT AU COMITE D'ENTREPRISE

LETTRE OUVERTE

Monsieur le Directeur
CPAM PRIVAS

Monsieur le Directeur,

Aux agents ayant eu une promotion dans le cadre du budget 91 et qui avaient, par ailleurs, manifesté leur opposition à la mise en place du protocole CFDT/Dion, vous avez cru bon d'adresser une lettre les invitant à prendre contact avec le Service du Personnel afin de refuser ladite promotion, s'ils le désirent.

Avant toute chose, si une telle démarche de votre part ne nous surprend plus, notamment après votre politique de "chasse" à l'absentéisme, sachez qu'elle nous conforte dans nos sentiments à votre encontre.

En effet, cette attitude provocatrice et cette politique d'exclusion sont une atteinte, par pression inadmissible, à la liberté de pensée et d'expression individuelle, et du droit syndical.

Sachant par avance que vous devez tirer une grande fierté de ce mauvais coup, allez-vous ressortir chaque année la pétition CGT, afin d'adresser la même missive aux agents bénéficiaires de promotion ?

Allez-vous inviter les cadres hostiles à votre protocole à ne plus vous faire de proposition d'avancement ?

Allez-vous inviter les agents hostiles au mauvais protocole d'accord CNPF/CFDT sur les salaires 91 à refuser les 14,80F d'augmentation pour un niveau 6 ?

.../...

Dans un domaine plus large, allez-vous demander par
voix de presse aux assurés sociaux hostiles à tous les mauvais coups
contre la protection sociale à ne plus se faire rembourser ?

Enfin, sachant également qu'il y a peu de chance de
vous faire changer de position, nous vous demandons, dans le même es-
prit :

- de ne pas appliquer l'augmentation de la cotisation socia-
le de 0,9 % prévue au 1er juillet aux agents ayant manifesté leur hos-
tilité à cette mesure.

- de restituer les sommes correspondant à la C.S.G. aux agents
qui l'ont combattue.

- d'inviter les agents hostiles à la réduction du temps de
travail à 38 H à venir travailler 39 H (voir 40 H s'ils n'ont pas
voté François MITTERAND).

- Enfin, nous vous demandons d'inviter les cadres de l'équi-
pe de Direction à ne plus bénéficier du "pot de 40 H" compte-tenu de
leur hostilité à ce système.

Cette liste serait encore longue, nous ne doutons pas que
vous saurez la compléter.

Pour conclure, nous avons toujours dit que ce protocole
d'accord était le protocole du "Tout Pouvoir Patronal". Votre at-
titude en est une preuve supplémentaire s'il fallait.

D'autre part,

Nous estimons qu'il est encore temps pour la CFDT de retirer
sa signature.

Privas, le 12 juillet 1991.

C'est la Grande rentrée

A l'heure de la rentrée sociale et son lot de mauvaises nouvelles, il nous semble utile après cette période de vacances de revenir sur les problèmes de la Caisse.

Sans rappeler les discussions nationales non prometteuses concernant le devenir de notre profession, nous tenons aujourd'hui à évoquer les coups de semonce qui nous ont été donnés au niveau local.

Les mouvements de mars et fin d'année 1990 réclamaient plus de respect pour le personnel ainsi que de meilleures conditions de travail et des salaires correspondant aux compétences demandées.

Après un an et demi quel bilan peut-on faire ?

Concernant le respect des "êtres humains" qui travaillent à la Caisse, le contentieux est lourd. Prenons par exemple la maladie, la Direction a eu à coeur de profiter de la situation de faiblesse des agents malades en leur infligeant :

- des sanctions ayant des répercussions financières
- des procédures disciplinaires
- des remises en cause de prescriptions d'arrêts de travail (mi-temps et autres) et de jours exceptionnels de congés pour dysménorrhée
- pour toute réponse à un certificat médical, une proposition de congé sans solde

Et ceci sans parler de l'état de suspicion dans lequel est placé le personnel, citons par exemple l'obligation de fournir des bulletins de décès pour justifier d'absence en de telles circonstances.

Sur un plan purement professionnel l'acharnement de la Direction n'est pas moindre.

En effet, que penser :

- de l'audit concernant le ménage dans l'organisme et de ses conséquences,

- de la valse des employés temporaires lors de la réfection de l'appartement de conciergerie,
- des entrevues dans le cadre de mesures disciplinaires pour certains agents
- du fait de déclarer une grève illicite au motif d'un préavis trop court dans le seul but d'éviter la présence des employés lors d'un CA,
- des propos tenus à l'égard du personnel lors de ce même CA,
- de la non information des instances sur des sujets les concernant de plein droit,
- de l'éviction de certaines personnes par le jeu de restructurations successives,
- de la non prise en compte des problèmes concernant l'organisation du travail,
- de la récupération de fonds importants sur le dos des employés absents qui ne sont pas remplacés, et de l'incidence sur les employés présents,
- de la politique du "toujours trop" pour les agents de la Caisse alors que des sommes faramineuses sont dépensées sans compter dans des actions dont l'efficacité est douteuse et l'intérêt pour les assurés sociaux ainsi que pour les liquidateurs très contestable.

La liste des problèmes est bien longue

Au non respect des individus se rajoute maintenant le non respect des engagements pris et signés. Il s'agit en effet du protocole signé par le Directeur et la CFDT concernant les promotions. Il est malaisé pour nous CGT, non signataire de ce protocole de s'en faire les plus âpres défenseurs, ce rôle là devrait incomber à la CFDT.

Ce protocole, il est vrai, nous l'avons combattu en faisant des démarches

- auprès de l'Inspecteur du Travail qui nous approuvait, mais dont les interventions auprès du Directeur sont restées vaines.
- auprès des Prud'hommes

Ce que nous redoutions se vérifie dès la première année de sa mise en place

Après les lettres de pression envoyées aux promus ayant signé une pétition dénonçant ce nouveau système d'évaluation, le Directeur va à l'encontre de ce qu'il a signé en refusant à un agent le passage au niveau 6 auquel il a droit.

Nos appréhensions se confirment donc. L'attribution des niveaux 6 est d'ores et déjà remise en question et cette attitude s'inscrit pleinement dans

logique poursuivie par le Directeur depuis deux ans, qui est de promouvoir selon son seul gré à quelque niveau que ce soit.

Le bilan est selon nous très alarmant, la maladie peut toucher tout un chacun, la disgrâce hiérarchique également. Les critères actuels sont très flous et présagent rien de bon, le peu de crédit que l'on peut accorder à la signature de la Direction permet, de plus, tous les doutes.

Le Syndicat CGT a déjà eu l'occasion d'exprimer son point de vue à la Direction par lettres ouvertes ou au cours des réunions de DP et CE. Le personnel si ce n'est par ses instances, ne s'est pas encore exprimé et notre souhait est que tous puissent le faire directement sur ces problèmes, et aujourd'hui plus particulièrement sur ceux concernant la remise en cause d'accords signés.

Pour cela vous trouverez au bas un bulletin à découper auquel nous vous demandons de répondre de la manière la plus large possible.

En fonction de vos réponses nous nous proposons de rencontrer la CFDT en vue d'une démarche commune auprès de la Direction.

Nous collecterons ces bulletins dès demain dans les bureaux.

N'oublions pas que personne n'est à l'abri de ce type d'écart.

PRIVAS, le 23.09.94.

Quelques

Bonnes nouvelles...

- 15% d'augmentation de salaire pour le Personnel... de Direction de la Caisse, suite à l'accrément mi-matériel concernant la nouvelle classification des agents de Direction des Organismes Sociaux.
- Par note de service, la Direction de la CPAM de Privas nous informe que, suite à un accord historique, la prime de vacance sera portée à 11/12^{ème} en 1992 et enfin, sera égale à 1 mois de salaire ... en 1993!

Mais, rassurez-vous! Il n'est pas demandé aux agents hostiles à ce protocole historique de venir s'inscrire auprès du Service du Personnel afin de faire connaître leur refus vis à vis de la politique salariale de 1991!

A noter également que le ministre Bianco a fait savoir à l'UCANSS, en accord avec les signataires de ce protocole historique, il n'y aurait aucune autre augmentation de la masse salariale en 1992.

Vraiment historique!!!

- Dans le cadre budgétaire, il nous a été alloué un excédent de 260 000 F...

Domage! Dans certaines caisses, ces excédents, après discussion avec le CE, sont redistribués au Personnel (sous forme de promotions, créations de poste, primes...)

A la CPAM de Privas, seuls 50 000 F sont affectés au poste "Frais de Personnel". A noter que le Directeur se refuse à toute explication par rapport à leur utilisation.

Par contre, les 210 000 F restants serviront à payer des tranchées devant le BP d'Aubenas, certains travaux au Teil, ainsi qu'à payer la facture de Fuel qui a dépassé de 50% le devis initial...

Dans le même temps, plus de 200 000 F du poste "Frais de Personnel" viennent d'être rendus à la CNAM. Cette somme correspond environ à 70 mois calendaires d'absences non rémunérées (sans solde, temps partiel, différentielles non payées...).

- Enfin, le prix de la campagne publicitaire qui s'étale actuellement sur les chaînes télévisées. Plus chère que la précédente puisqu'elle ne nous coûtera que 12 millions de F.

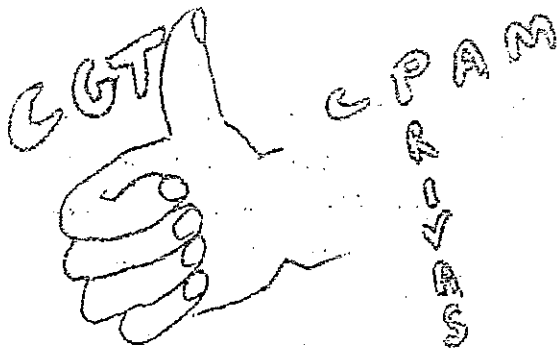
Il est regrettable que pour ce prix-là, rien ne soit dit sur :

- les dettes patronales et celles de l'Etat envers la Secu qui se chiffrent à 22 milliards de Francs.
- les 3 millions de chômeurs (sachant que 100 000 chômeurs en plus, c'est 5 milliards de recettes en moins pour la Secu.)

C'est pourtant bien les 2 problèmes essentiels qui font que "LA SECURITE, ÇA CRAINT"

P.S. - le syndicat CGT reviendra plus précisément sur ce dernier point.

PRIVAS, le 10-12-91



1 200 000 000 F, c'est à peu de chose près le coût de la campagne publicitaire que le ministre et les dirigeants de la Sécu nous imposent au moyen de spots de quelques secondes.

Il paraît que tous nos "cerveaux de choc" sont contents, cette campagne formidable coûtera moins cher que celle de l'année dernière.....Merci Messieurs...

Pourquoi une telle campagne ? ? ? ? ? Ben !... évidemment pour "boucher le trou de la sécu". Le refrain est simple et bien connu, s'il manque de l'argent, c'est que les gens se soignent trop...

Quel est le public principalement visé ? ? ? ? ?

Ce message n'est pas envoyé à travers une douce rangaine style Charles Trenet ou le regretté Yves Montand. Non, c'est du RAP, musique de jeunes, musique populaire. Nos "énarques" ont désigné les premiers coupables : les jeunes. Ils seraient donc les premiers gaspilleurs. Quant aux paroles, c'est proprement scandaleux. En tant qu'assuré social, comment ne pas être révolté quand on se voit accusé d'abus, de malhonnêteté, de vol...etc... Comment ne pas être révolté quand on voit que dans le même temps, de plus en plus de médicaments ne sont plus remboursés, de plus en plus de demandes de secours sont rejetées, des prestations sont supprimées, diminuées...etc...

Que dans le même temps, les cotisations sont augmentées, que l'on instaure la C.S.G. Que notre pouvoir d'achat est sans cesse amputé...etc...

En tant qu'employé de Sécu enfin, quand on mesure la dépense engagée pour une telle "clownerie", quand on voit que les budgets des

caisses sont de plus en plus maigres et surtout, que la part qui est réservée au personnel est quasiment nulle; quand on mesure la perte de notre pouvoir d'achat depuis une dizaine d'années...etc... On peut se demander sur quels budgets, sur quels "reliquats", dans quelle "caissette" seront puisés les fonds nécessaires au financement de cette campagne.

Le Syndicat C. G. T. de la C.P.A.M. de Privas dénonce de tels gaspillages de la part des responsables de la Sécurité Sociale ; condamne le message qui est adressé au moyen de cette campagne et demande que dès à présent de VRAIES mesures soient prises en direction des VRAIS responsables du déficit de la SECURITE SOCIALE.

Rappelons les propositions de la CGT :

- Taxer les revenus de la fortune au même taux que celui des salaires (13,6% rapporterait plus de 40 milliards)
- Chaque création de 100 000 emplois représente 6 milliards de francs pour la protection sociale.
- Le relèvement du SMIC à 7 000 F c'est près de 8 milliards en plus.
- La récupération des dettes patronales.

On le voit, notre système de protection sociale est malade du chômage et de la politique d'austérité. Il est possible d'inverser les choses. Pour cela, attaquons-nous aux VRAIS problèmes.

Privas, le 19 décembre 91.

C'est La Sécurité, ça craint...

Certains licencient les trop gros, d'autres les trop grands, d'autres n'embauchent pas les trop petits, les trop frisés, les trop bronzés...

Mais ça, c'est dans ces "vilaines boîtes privées" où les patrons ignorent même le mot SOCIAL.

Nous on travaille à la Sécurité SOCIALE, alors ces "saloperies" là, on pratique pas!!!

C'est pourtant pas un cauchemard, ça se passe pas en Yougoslavie, ni en Russie, ni encore en Somalie.....

A Privas, Jacques Levando, notre Directeur, veut licencier une employée malade depuis un mois et demi, au motif que la caisse ne peut absolument pas fonctionner en son absence.

La standardiste, l'employée la plus mal payée de toute la Caisse est indispensable et n'a pas le droit d'être malade.

Le directeur ne conteste pas ouvertement cette fois, la maladie, comme il l'a fait par le passé pour des agents invalides ou en arrêt de longue durée...

Non, les motifs sont simples : Vous occupez un emploi spécifique, votre état de santé ne vous permet pas de travailler, vous avez OBTENU (dixit le Directeur) un arrêt de travail, vous êtes virée.....

Le syndicat C.G.T. recuse ces dires :

- Mme Vincent n'est malade que depuis le 14 Septembre 1992.
- Elle n'est titulaire d'aucun diplôme indispensable à la fonction de standardiste.
- Le standard a toujours fonctionné convenablement durant les absences de Mme Vincent (Mercredis après-midis, congés annuels, maladie....)

Compte tenu de l'organisation du travail qui tend de plus en plus à l'individualisation des tâches et des fonctions, le Directeur pourra arguer de la spécificité de l'emploi pour chacun d'entre nous.

TREMBLEZ EMPLOYES ET CADRES MALADES

DEMAIN A QUI LE TOUR ?.....

Le Syndicat C.G.T. a demandé une entrevue au Directeur

Nous vous tiendrons informés au résultat de l'Entrevue afin de décider des actions à mener pour empêcher ce mauvais coup.

LES TRIBULATIONS DE CHARLES GÉRARD TECH DE LA C.P.A.M. DE PRIVAS

La lumière blanche et artificielle des néons brillait déjà depuis longtemps lorsque Charles Gérard Tech, penché sur son écritoire, jeta machinalement un coup d'œil sur sa montre. 17 heures 45, il en avait assez de cette journée bien remplie, très semblable aux précédentes depuis 20 ans ; avec en plus, une satisfaction curieuse : celle, rare et éphémère, que procure le sens du devoir accompli.

Ses collègues plus matinaux avaient déjà, depuis plus de 2 heures, rejoint le refuge familial, abandonnant ainsi Charles Gérard à ses pensées vagabondes. Il ne lui restait qu'à aligner consciencieusement son sous-main le long du bord de sa table de travail, déposer ses crayons machouillés et autre agrafeuse à la peinture ternie par la sueur, au fond des tiroirs bancals de son vieux bureau "formicaté" et de repousser ceux-là jusqu'au lendemain. Gestes rituels de chacune des fins de journée qui ont ponctué ces semaines lassantes et répétitives. "Quand y en a plus, y en a encore !" pensa-t-il en regardant les corbeilles métalliques débordantes de paperasses qui jonchaient çà et là le mobilier disparate constituant son décor quotidien.

Le temps d'enfiler sa veste, saisir ses clés d'une main et son badge de l'autre, il se dirigea vers l'horodateur" ...tut...tut...tut..." Moins 1 heure 24 ! "Tiens là aussi je suis en débit..."

Son banquier le lui avait dit cet après-midi : Monsieur Tech vous êtes à découvert, cette situation ne saurait perdurer". "Tu parles d'un fromage, 1200 balles de découvert..."

Ainsi perdu dans ses pensées, il rejoignit son véhicule, parké là, devant l'entreprise. En tournant la clé dans le barillet de la portière il constata que celle-ci n'était pas verrouillée.

"Merde, 1300 balles par mois ...; manquerait plus qu'il me l'a fasse tirer ...!" songea-t-il amusé à l'idée de la tête que ferait son banquier en pareille situation.

A peine avait-il démarré que l'instrument de bord le plus haï des conducteurs lui indiqua qu'une dépense prévisible mais mal venue devrait interrompre son trajet à court terme. N'écoulant que son bon sens, Charles Gérard stoppa son véhicule à la première station-service venue.

Les chiffres défilaient allègrement quand le Tic-Tic, qui accompagne les légères secousses du pistolet de la pompe à pognon lorsque le réservoir refuse d'avaler plus de carburant, sortit C.G.Tech de la colère qui le gagnait en regardant la gueule des pneus usés de sa vieille "quatrelle". 172,05 francs annonce cruellement le cadran". c'est cher mais c'est précis" pensa-t-il. Après avoir réglé son compte à celui qu'on ne peut plus aujourd'hui qualifier de pompiste mais de caissier, Charles Gérard jeta un "à la semaine prochaine..." sur le ton détaché de celui pour qui 170 balles, c'est de la rigolade...

Le parcours qui le séparait de son habitation, long de 15 kilomètres, se déroula, heureusement comme souvent, sans tracasseries. Charles Gérard Tech "avait fait construire" il y a une dizaine d'années. Le prix prohibitif, du terrain proche de son lieu de travail l'avait conduit à faire réaliser son pavillon de prolétaire à la périphérie de PRIVAS. Sa bicoque lui coûtait 3300 Frs mensuels et il se demandait fréquemment pourquoi il s'était lancé dans cette aventure. "...histoire d'avoir quelque chose à soi ... ou pour les gosses (?)...". Il avait ainsi comme beaucoup, contribué à relancer le "secteur du bâtiment" qui en avait à l'époque bien besoin.

Les propositions mirobolantes de son banquier avait eu raison de ses craintes : "Dans 10 ans ça ira mieux" avait déclaré Jean-Guy Abricole, jeune cadre, chemise blanche, gourmette en or, chevalière au majeur, armé du sourire enfiévré du commerçant qui tient à vendre sa "cam". "Ainsi dans dix ans, vous pourrez, mon cher ami, épargner pour vos enfants" lui avait-il affirmé hypocritement. Cette décennie écoulée, Charles Gérard avait pris une sacrée "baffe". L'épargne évoquée n'était surtout pas envisageable et le capital des prêts immobiliers, quant à lui, demeurait à rembourser dans son intégralité.

Arrivé à faible distance de la maison, il aperçut l'éclairage extérieur de celle-ci, illuminant les quatre coins de la propriété comme un dancing ambulante. Maudissant à tour de rôle ses 2 enfants puis son épouse qui avaient vraisemblablement omis d'exercer ce geste simple qui consiste à appuyer sur un interrupteur, il tenta d'imaginer la vitesse à laquelle tournait la petite rondelle métallique du compteur EDF. "1300 balles" d'électricité chaque mois, et on se croirait à VERSAILLES" grommela-t-il en se dirigeant vers la boîte à factures. Charles Gérard souleva le couvercle de celle-ci, saisi de cette appréhension quotidienne qui l'envahissait à chaque "levée du courrier". Dissimulées sous des prospectus du style "avec carrefour, je positive", ou encore *conforama, le pays où la vie est moins chère*", demeuraient là sous son regard interrogateur deux enveloppes caractéristiques émanant respectivement de l'administration fiscale et ... de l'administration fiscale! Le bref bonjour qu'il lança à sa conjointe fit comprendre à celle-ci que ce n'était pas le moment d'annoncer à Charles Gérard les 1000 francs de dépense hebdomadaire consacrés à l'achat de victuailles.

"P...! encore 600 balles de redevance ! y en a marre, surtout avec ce qu'ils nous passent à la téléchose l... et en plus, 10% de pénalité pour n'avoir pas réglé dans les délais impartis la taxe Immobilière"

Le visage radieux de Bruno MASURE apparut soudain dans la "boîte génératrice de redevance" ... et Madame NOTAT serait favorable à "l'aménagement du temps de travail avec diminution de salaire"

M....grommela C.G.T. "moi je serai plutôt pour une réduction du temps de travail avec redistribution des richesses ...".

Charles Gérard, au paroxysme de la colère, s'empara de la télécommande et "zappa" pour assister aux "Guignols de l'Info", guère différents des personnages parodiés, mais beaucoup plus amusants. L'émission venait de se terminer "GRRR...! y a des jours...!"

Bruno MASURE sur l'autre chaîne continuait à faire gala : "Simone VEIL a déclaré que la journée du 15 Novembre à la Sécu sur les retraites du personnel des caisses est une grève de Nantis..."

"Eh bien, momone, t'sais pas ce qu'il va faire le "nantif" Charles Gérard ? puisqu'il a la chance de pouvoir payer partout, il va s'offrir un p'tit apéro en guise de remontant", clama-t-il, en songeant au montant de la taxe ainsi reversée à l'Etat..., "et le 15 Novembre il sera en grève avec tous ses collègues de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de PRIVAS.

Novembre 1992

◆◆◆



NE PAS LAISSER FAIRE

LES MAUVAIS COUPS DE L'ETE, A LA CPAM !

Quel courage ! le jour de ses congés, le Directeur de la CPAM avait préparé des mauvais coups. Ainsi le 10 juillet, celui-ci a fait adresser des lettres que l'on peut considérer de menaces aux agents malades depuis un certain temps, les incitant à reprendre faute de quoi...

Après l'annonce en réunion du CE de son intention d'avoir recours à des médecins privés pour contrôler l'absentéisme, le Directeur entame une chasse aux malades digne des directions les plus rétrogrades.

Il choisit la période des congés pour cela. Quelle preuve de courage, craint-il une réaction forte du personnel et de la CGT ? Comme si cela ne suffisait pas, le même jour le Directeur adressait une lettre à une collègue auxiliaire pour l'informer du non renouvellement de son contrat.

Ainsi au 31.07.94, notre collègue à qui par ailleurs rien n'est reproché professionnellement, sera remis à la disposition de l'ANPE.

Alors que le travail ne manque pas,

Alors que la période des congés va alourdir le stock des dossiers,

Alors que cet agent est en formation pour approfondir ses connaissances,

C'est le moment que choisit la Direction pour la "remercier". C'est inadmissible, nous ne pouvons pas laisser faire !

Si nous ne mettons pas immédiatement un terme à ces agressions estivales, nous nous exposons à voir d'autres mesures se mettre en place dans notre organisme.

Nous devons ensemble exiger :

- la prolongation du contrat de travail de notre collègue,
- l'arrêt des intentions répressives à l'égard des agents en maladie.

Dès cet après-midi, la CGT rencontre le Directeur Adjoint. Sans réponse positive de sa part, nous nous verrons dans l'obligation d'appeler rapidement le personnel à réagir et de déposer un préavis d'arrêt de travail.

✚ Le droit à la maladie est reconnu par la convention collective. La CPAM a déjà été condamnée à ce sujet !

✚ ~~Les points sont disponibles pour prolonger le contrat de notre collègue, la~~
Direction vient de faire paraître une annonce d'emploi dans la "bourse des emplois".

PRIVAS, le 18 juillet 1994.

Cat Cham Rivas

NON AU RACKET SUR NOS SALAIRES

Plus d'1 000 000 de francs économisés par notre Direction sur notre budget 1993.

Plus d'1 000 000 de francs qui auraient pu être utilisés pour satisfaire les remplacements d'agents ou cadres absents, revendication longtemps soutenue par nos délégués du personnel et toujours non satisfaite à ce jour.

Plus d'1 000 000 de francs qui ont été rendus à la CNAM qui, dans sa largesse, nous en restitue 1/3, à savoir environ 350 000 Francs.

Pas étonnant quand on regarde le rapport d'activité de 93 de lire à la rubrique "nombre d'agents rémunérés" : 169,36 alors qu'en 92 nous étions 174,91. Perte sèche - 5,55 !

Tout ça pour quoi ? ...

Le hit-parade des caissés ? ...

Une prime de bonne gestion ? ...

Une proposition d'intéressement au "chiffre d'affaire" ? ...

NON - nous n'en voulons pas, nous voulons des budgets qui nous permettent de travailler dans des conditions de travail meilleures, permettant de satisfaire notre mission de service public et social.

Nous voulons des budgets qui permettent des promotions et de l'avancement pour tous.

Nous voulons des salaires décents.

Nous voulons que cet argent soit utilisé afin de satisfaire ces revendications.

Nous voulons savoir si pour 94 il y aura encore des "reliquats" de budget.

Nous refusons que ces "reliquats" éventuels soit reversés à la CNAM.

Je soussigné, soutiens les revendications ci-dessus.

NOM	PRENOM	SIGNATURE

Cnam
Privas

CGT

C'est bientôt Noël, période des fêtes et des cadeaux.

C'est aussi le moment de la notation et des entretiens d'évaluation.

Les 2 % au choix vont être attribués !

Notre Direction a fait ses comptes :

- sont en "course" uniquement les agents n'étant pas à 24 % ;
- 48 niveaux III peuvent prétendre à 1 échelon, seulement 47 peuvent être attribués, 1 agent n'en aura pas ;
- 17 niveaux IV peuvent également y prétendre, 12 échelons sont attribuables, 5 agents n'en auront pas.

Gros dilemme !

Qui en aura ? Qui n'en aura pas ?

Autre gros problème, comment faire comprendre aux agents pénalisés que le million de francs rendu par la Direction à la CNAMTS, c'est de l'argent, mais pas le même argent et que cet argent ne peut pas être utilisé comme de l'argent dont on disposerait pour payer les 10 degrés.

Comment faire comprendre à ces mêmes agents qu'il y a de l'argent pour acheter du matériel, pour payer des indemnités de licenciement, pour rénover, pour restructurer, pour remodeler, pour re-informatiser ... pour re. etc...

Mais qu'il n'y en a pas pour payer 10 échelons à 2 %.

Comment faire entendre à ces employés qui n'ont pas eu d'augmentation de salaire depuis ... on ne s'en souvient même pas ... qu'ils seront peut être mieux notés l'année prochaine et que ce sera peut être quelqu'un d'autre qui sera pénalisé.

Le syndicat CGT se propose d'ôter cette vilaine épine des pieds de la Direction.

STOP - BASTA - ÇA SUFFIT

Plus de discours,

Plus de leçons de gestion,

Plus de cours d'économie,

Le personnel exige le paiement des échelons au choix à tous ceux qui peuvent y prétendre.

Et si l'on est forcé de faire des économies quelque part, que la Direction les fassent ailleurs que sur le porte-monnaie des employés.

Privas, le 13 décembre 1994

La semaine dernière, et à l'approche des vacances de Février, la Direction a invité le personnel du centre 821 à donner son avis sur une installation anticipée des P.M.F. dans leur groupe (avis favorable ou défavorable) pour ce plusieurs raisons ont été évoquées :

- ♦ la vétusté de l'équipement LASER actuellement utilisé avec les risques de panne liés à l'état de ce matériel,
- ♦ l'installation anticipée de ce nouveau matériel permettrait aux utilisateurs de s'y habituer, par là-même de préparer l'avenir.

Les instances représentatives du personnel, Comité d'Entreprise, CSHCT, n'ont pas été consultées sur la concrétisation de projet (communication !!!) ce n'est que sur demande d'entrevue formulée par les secrétaires du CE et du CHSCT que celle-ci a pu avoir lieu mais à posteriori. C'est au cours de cette entrevue qu'a été remis au Directeur une lettre dont voici la teneur :

Les Elus titulaires du CE
Les Membres du CHSCT

PRIVAS, le 01.02.95

à Monsieur LEVANDO,
Directeur de la CPAM.

Monsieur le Directeur,

Nous venons d'être informés par nos collègues qu'une réunion de travail s'est tenue avec les agents du secteur 821 pour la mise en place éventuelle d'une réorganisation suite à la décision de la CNAM de retenir la CPAM de PRIVAS comme site expérimental PROGRES.

Bien que n'étant pas opposés sur le fond à cette restructuration, il est de notre responsabilité de faire en sorte que celle-ci se déroule au mieux des intérêts des agents.

D'ailleurs, nous vous rappelons que le Code du Travail précise les conditions dans lesquelles doivent s'effectuer les réorganisations et notamment par la consultation préalable des instances représentatives.

De plus, il semblerait que le type de matériel retenu (bureau) soit inadapté. En effet, le temps d'exposition des agents au micro-ordinateur serait constant.

Nous vous rappelons d'ailleurs que c'est pour ces raisons que des salariés ont bénéficié d'une réduction du temps de travail.

Enfin, nous vous l'avons déjà précisé, un avis ergonomique serait important dans le choix du lieu d'implantation des écrans dans la salle (médecin du travail ou autre).

Afin d'aborder l'ensemble de ces questions, nous vous demandons de surseoir à toute organisation dans l'attente de la réunion du CHSCT du 21 Février et du CE du 24 Février.

Restant à votre disposition, recevez, Monsieur le Directeur, nos salutations.

Après discussion il a été convenu :

- 1) Qu'une étude complémentaire de faisabilité avec des bureaux différents sera entreprise avec la participation, de l'architecte, des agents du centre 821, du CE, du CHSCT, et ce avant le 21 Février.
- 2) Qu'à l'issue de cette étude, le CHSCT et le Médecin du Travail donneront un avis : la réorganisation aura lieu ensuite.
- 3) Qu'une étude approfondie devra être conduite à partir du vécu du centre 821.

Pour la CGT

Sachant que chaque Agent de la CPAM de PRIVAS devrait être utilisateur de son propre PMF et que le temps passé devant l'écran sera augmenté, nous nous trouverons dans des conditions voisines de celles du service "SAISIE" où l'horaire de travail HEBDO est de 35 H 15 ou 35 H selon les mois, depuis plus de 10 ans.

D'autres catégories d'employés de la Caisse autres que les liquidateurs sont utilisateurs de MICRO et travaillent avec écran.

Pour ces raisons, quand la Direction dit POSTE - MULTI - FONCTIONS, production, classement ou Hit Parade, qualité du travail,

Les élus CGT du CE et du CHSCT diront à la Direction : emploi, conditions de travail, temps de travail.....

Peut

Mieux

Faire

Travail à temps partiel, pas toujours un mieux vivre

En règle générale, ce sont les jeunes mères de famille qui "choisissent" de travailler à temps partiel.

Elles sont bien souvent stressées par une vie familiale contraignante et des impératifs professionnels :

- horaires capricieux à respecter (37H/38H)
- portefeuille ou poste à tenir à jour
- horaires de travail rarement variables

La charge de travail qui leur incombe est parfois la même que celle des agents à temps complet.

D'où l'obligation de travailler plus intensément et au bout du compte un constat : il leur est impossible de tout faire en 4 jours.

Cet échec les pénalise à plusieurs titres :

- ♦ elles sont de fait ressenties comme des éléments qui désorganisent les services qui les emploient ;
- ♦ elles génèrent parfois une mauvaise ambiance dans leur groupe de travail car d'autres sont chargés de faire une partie de leur travail ;
- ♦ leur parcours professionnel est moins évolutif, pour preuve aucun agent à temps partiel figure au projet de tableau de promotion pour 1995, en sera-t-il de même pour les futures mises en validation !

La CGT n'accepte pas cet état de fait.

Depuis toujours elle demande :

- la compensation poste par poste des agents à temps partiel ;
- une égalité dans l'évolution professionnelle tenant compte des compétences et non du temps travaillé ;
- le maintien du choix des heures et jours non travaillés.

Depuis fort longtemps, à la lecture des comptes-rendus de réunions du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel, tout le monde a pu constater que le mal chronique de la caisse est le manque d'effectifs.

En effet, s'il est vrai que les nouvelles technologies ont pu dégager des gains de productivité, ceux-ci ont été depuis largement absorbés :

- d'une part, en raison de l'augmentation constante de la masse de travail tant en volume qu'en complexité ;
- d'autre part, du fait de l'apparition de tâches nouvelles liées à ces évolutions.

Aujourd'hui, on a épuisé toutes nos réserves.

L'affectation des derniers agents restants de l'équipe d'intervention dans des groupes de travail comme thérapie nous fait penser à un emplâtre sur une jambe de bois et ce n'est pas la "mobilité" qui pourra servir de cannes ...

Cette dégradation constante de nos conditions de travail a pour conséquence du retard et une moins bonne qualité du travail qui pénalisent les assurés sociaux.

Mais cette constante pression sur les agents leur demandant de produire plus, encore plus et toujours plus est insoutenable.

Faut-il également rappeler que nous en sommes aujourd'hui à **580 jours** sans augmentation de la valeur du point.

Quant à la "nouvelle classification", il y a bien longtemps qu'elle a montré son incohérence et son absence de réponse aux revendications du personnel en matière de déroulement de carrière.

Voilà la position des élus CGT.

Mais en réponse à nos questions le Directeur affirme, tel BALLADUR, que tout va bien et les choses avancent pas ou peu.

Conscient de tous ces problèmes, soucieux de ne pas les oublier et désireux de connaître le sentiment de chacun sur ces sujets et afin de renforcer des positions, le syndicat CGT de la CPAM vous soumet un questionnaire afin d'être au plus près de vos difficultés pour les traduire avec vous en revendications.

Ce questionnaire est à remplir individuellement, il est anonyme, il ne sera pas transmis à la Direction.

Le syndicat CGT reprendra ces revendications, ces propositions, les présentera au cours d'une assemblée générale et déterminera avec vous les moyens de les faire aboutir.

Privas, le 2 Mars 1995

AINSI ILS ONT GAGNE !

EN CORSE !

Le Ministère qui faisait la sourde oreille aux revendications du personnel a dû céder après trois semaines de grève.

Les employés et cadres de Corse bénéficient désormais d'une prime de transport mensuelle de

468,61 F au 1/1/95
549,20 F au 1/7/95
589,49 F au 1/1/96
670,09 F au 1/12/96

majoré de 40,30 F par enfant et de 56,42 F si le conjoint n'en bénéficie pas.

Il s'agit là d'un succès total qui montre que même localement, on peut faire reculer le gouvernement, reste à négocier la non proratisation de cette prime, comme cela a été obtenu dans la fonction publique.

A LA CAF DE TOULOUSE !

occupée depuis 15 jours, le directeur, la CNAF et le Ministère ont dû reculer. Le résultat du conflit est significatif.

Embauche de 3 CDD, titularisation de tous les CDD et CES, organisation de cours de formation professionnelle (2 formations simultanées), renfort en personnel dans les unités de gestion.

Le Niveau 3 est attribué automatiquement au Niveau 2, six mois après la sortie des cours (avec effet rétroactif au 1/06/94).

Création de 14 postes d'agents d'accueil bénéficiaires de la prime de 4% augmentée d'une prime de tenue vestimentaire de 635 Frs par mois.

Enfin, toute une série de mesures est adoptée concernant les relations sociales, le nécessaire dialogue et le respect des instances représentatives du personnel.

Lors des promotions, la Direction s'engage à donner les critères servant à l'établissement du tableau de promotion et à communiquer le résultat du classement.

A L'URSSAF DE NIORT !

Suite à une Assemblée Générale de grévistes le 16/02/95, un CA extraordinaire s'est prononcé à l'unanimité pour création de 24 mois d'auxiliaires et deux postes de titulaires.

LES AGENTS DE DIRECTION

obtiennent des augmentations après plusieurs semaines d'action, 2 jours de grève et une importante manifestation à Paris.

Leur coefficient sera augmenté de 2,5%, 1,5%, 1,5%, 1,5%.

(voir déclaration de l'UFICT *affichée*).

A LA CAF DE L'ESSONNE !

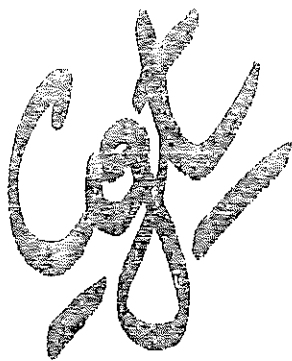
97 agents qui avaient porté leur dossier avec la CGT aux prud'hommes concernant l'article 6.1 viennent d'obtenir satisfaction en dernier ressort, ce qui oblige la direction à payer même si celle-ci poursuit l'affaire (rappel sur salaire du 1/01/93 au 28/05/93).

A LA CRAMIF

Le personnel du service invalidité est en grève reconductible de 55 minutes depuis le 24/03, pour le niveau 4, la titularisation de tous les CDD en CDI, les conditions de travail.

La lutte des contrôleurs de prestations débouche sur trois transformations de niveau 3 en niveau 4 "technicien de contrôle interne des prestations", trois transformations auront lieu en 96, 3 en 1997 (sur un total de 27 agents).

Les degrés seront attribués à 58% des effectifs du service. Une brèche a été ouverte, ce que la direction n'a pu contester puisqu'elle a été contrainte à payer la moitié des jours de grève.



LE 4 AVRIL AU MATIN FAISONS CAISSE VIDE !

Les échos que nous avons tant à PRIVAS, qu'à AUBENAS et au TEIL montrent que l'arrêt de travail du 4 Avril devrait être largement suivi.

Serait-ce cela qui a conduit la Direction, au lendemain du dépôt du préavis de grève, à demander à la CGT de revoir sa position, estimant : "... l'inexistence pour l'heure de marges de manoeuvre à la disposition de la Direction ...".

En 1993 la marge de manoeuvre était de 1 Million de Francs, en avons nous profité ?

Toutefois, le Directeur ajoute qu'il recevra une délégation le 4 Avril à 9h30.

Entend-il faire des propositions sur les 2 % au choix, la titularisation des Auxiliaires, le développement professionnel ?

Entend-il négocier sur les conditions et le temps de travail ?

Le résultat de la grève pèsera dans la balance !

Rappelons qu'il s'agit là d'un premier avertissement !

D'ores et déjà, il est certain que nous ne pourrions accepter une mesure quelle qu'elle soit si elle se traduit par un autofinancement au détriment de l'emploi.

C'est d'ailleurs ce que nous avons affirmé au C.A. de la CPAM et c'est sur cette base qu'unaniment, il a décidé de mandater le Directeur pour "revendiquer" auprès de la CNAM une hausse de la masse salariale de 3 %.

Ce vote est un encouragement à l'action. Il montre que nous avons raison de ne plus accepter l'inacceptable.

Le 4 Avril, ensemble, toutes et tous faisons 3h48 d'Arrêt de Travail.

Rendez-vous à 9h00 devant la CPAM (le café vous sera offert)

Dernière minute : la préfecture devrait recevoir une délégation vers 10h30



LA CAISSE ETAIT VIDE LE 4 AVRIL ! ET CE N'EST QU'UN DEBUT !

Près de 90 % des Employés et Cadres de la CPAM (PRIVAS - AUBENAS - LE TEIL) était en grève le 4 Avril.

L'ampleur de la grève est à la hauteur du mécontentement.

La grève d'Avertissement a conduit la préfecture et la Direction à recevoir une délégation.

La préfecture s'est engagée à informer le ministère des raisons du conflit et des revendications du Personnel.

La Direction s'est elle retranchée derrière les orientations du ministère et de la CNAM.

Le Directeur s'est refusé :

- A titulariser un auxiliaire sur le poste vacant ;
- A mettre en paiement immédiatement les échelons au choix qui sont dus selon la Convention Collective depuis le 01.01.95.

Le Directeur s'est simplement engagé à intervenir auprès de la CNAM pour demander, comme l'a voté à l'unanimité le C.A. de la CPAM, une augmentation de 3 % de la masse salariale.

A ce jour, rien n'est réglé dans tous les sens du terme.

La mobilisation du Personnel doit se poursuivre !

La Direction doit prendre ses responsabilités pour permettre aux agents d'avoir ce qui leur est dû et de ne pas geler le remplacement du poste vacant.

Le 11 Avril, avec tous les autres organismes de Sécurité Sociale, à l'appel de toutes les Fédérations Syndicales :

- Cessons le travail la journée, pour nos revendications ;
- Signons massivement la pétition réaffirmant à la Direction nos revendications immédiates ;
- Débattons des formes d'actions possibles à engager dès la fin des congés d'Avril. Aucun type d'actions n'est à écarter !

Nos revendications sont fondées et légitimes.

Nous pouvons obtenir satisfaction.



NON AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

Ne participons pas à scier la branche sur laquelle nous sommes assis.

Lequel d'entre nous n'a pas dans sa famille, parmi ses amis, ses voisins, ses parents, quelqu'un qui est privé d'emploi ? Quelqu'un à qui l'on refuse à l'aube du XXIème siècle le simple droit de travailler, le simple droit de gagner sa vie ?

La privation de travail est une sanction trop injuste parce que non méritée. Situation financière difficile bien entendu, mais encore bien plus grave est l'exclusion de la société que seul peut ressentir celui à qui l'on refuse le droit de travailler.

Accepter aujourd'hui le principe des heures supplémentaires c'est renier le droit au travail pour tous, c'est contribuer à un formidable retour en arrière. C'est encore abandonner une revendication essentielle, à savoir que l'évolution des techniques, l'amélioration de la productivité doit aussi profiter à tous ceux qui contribuent à ce progrès. C'est abandonner l'idée que 60 ans après la semaine de 40 heures on peut aller plus loin.

Travailler moins, travailler tous, vivre mieux, non seulement c'est possible aujourd'hui mais c'est vital pour demain.

Nos enfants ne nous le pardonneraient pas.

Ne nous laissons pas distraire de nos revendications, ce qu'il faut c'est des postes en plus, ce ne sont pas des heures supplémentaires.

Au XXIème siècle :

**35 heures par semaine
Un salaire décent
Du travail pour tous**

C'EST POSSIBLE

CPAM



PRIVAS

le 15 Juin 1995

Le Candidat CHIRAC l'avait promis, le Président CHIRAC l'a affirmé, le 1er Ministre l'a répété : la 1ère cible du Gouvernement c'est l'EMPLOI. La CNAM l'a préconisé l'UCANSS l'a reconnu, les CA l'ont soutenu, les Directeurs l'ont assuré, les Syndicats l'ont défendu, le Personnel hurlé : compte tenu des nouvelles tâches, de la stabilisation des gains de productivité, de l'augmentation de la masse de travail : **IL FAUT EMBAUCHER A LA SECU POUR CONTINUER A ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITE**

Résultat de ce consensus parfait :

1 POSTE DE MOINS A LA SECU DE PRIVAS

Si le sujet n'était pas aussi grave, il y aurait de quoi en rire.

STOP !

Le personnel ne peut plus accepter, le personnel ne peut plus supporter, le personnel en a **ASSEZ**.

Le personnel refuse la suppression d'un poste comme il a refusé les heures supplémentaires.

Il y a du travail, tout le monde le reconnaît.

Il y a trop de gens privés d'emploi, c'est une réalité.

Il y a de l'argent, nous l'affirmons.

- Combien pour les scandales financiers
- Combien pour les spéculations boursicoteuses
- Combien pour la reprise des essais nucléaires
- etc ... etc ... etc ...

+ de 1 000 000 de francs rendus en 1994 !

Pas d'augmentation de la valeur du point depuis 683 Jours. Pas de paiement d'échelon au choix depuis le 01.01.95.

DE QUI SE MOQUE T'ON ?

Nous exigeons la titularisation immédiate des CDD sur tous les postes vacants.

Nous exigeons le paiement immédiat de tous les échelons au choix dus depuis le 01.01.95.

Nous exigeons la mise en validation immédiate des agents pour l'obtention d'un degré.

Et, au titre de la solidarité, on voudrait faire croire aux autres que je suis un privilégié et que c'est une honte de réclamer une augmentation de salaire.

Allons Messieurs les donneurs de leçon ! CHICHE ! Mettons tout à plat. Que chacun dévoile ses revenus.

Le principe de la solidarité sur lequel a été créé notre institution n'est-il pas de donner selon ses moyens pour recevoir selon ses besoins.

Les coûts de gestion de la SECU, c'est moins de 4 %. Un technicien avec 20 ans de métier c'est 7 500,00 F par mois.

Le gouvernement s'apprête à sabrer le champagne à l'occasion du 50ème anniversaire de la SECU tandis qu'il se prépare à sortir de ses cartons les projets destinés à sabrer le régime de protection sociale arraché de haute lutte par nos parents en 1945.

Commencez par payer vos dettes à la SECU ;

Commencez par lutter réellement contre le chômage au lieu de chercher à coups d'artifices à faire baisser le nombre des chômeurs.

Oui, la SECU a d'autres missions à remplir ;

Oui, on peut créer des emplois à la SECU.

Nous ne pouvons continuer à courber l'échine ;

Nous ne pouvons continuer à tendre l'autre joue ;

Nous ne pouvons, nous ne voulons plus payer.

LA SECU A 50 ANS, ALORS FETONS LA !

- 35 heures par semaine sans réduction de salaire
- pas de salaire en dessous de 7 500,00 F par mois
- prime de rattrapage de 1 500,00 F par mois au titre de la perte du pouvoir d'achat des 2 dernières années.

C'EST LE MOMENT DE VOUS EXPRIMER, FAITES VOS COMPTES

Exposez vos revendications personnelles et collectives sur vos salaires et vos conditions de travail.

Chiffrez vos besoins pour une vie décente à l'aube de l'an 2000.

Exprimer haut et fort nos revendications légitimes n'est-ce pas la meilleure manière de fêter cette noble conquête sociale qu'est la SECU.

Privas, le 25 Septembre 1995

Cgt

- CPAM PRIVAS -

PERIODE AOUT 1993 IMMATRICULATION		PRESENCE 171,36 169,00	N° AGENT Val. POINT 41,6645	PERIODE AOUT 1995 IMMATRICULATION		PRESENCE 179,24 169,00	N° AGENT Val. POINT 41,6645
EMPLOI 1TC03S TECHNICIEN PREST. NIV.3 T (*) (*) T= TECHNIQUE M= MANAGEMENT				1TC03S TECHN INVALIDITE T (*) (*) T= TECHNIQUE M= MANAGEMENT			
COEFF. QUALIF.	COEFF. PAIEMENT	POINTS ART. 7	AVANC.	AV. SUPP.	POINTS DEGRES	POINTS GARANTIS	
	185		22				
RETRAITE 0002. C.P.P.O.S.S.				RETRAITE 0002 ARRCO			
DOMICILIATION 14265 00600				DOMICILIATION 14265 00600 0			
DATE DE PAIEMENT 30 AOUT 1993				DATE DE PAIEMENT 30 AOUT 1995			

NET A PAYER. **755225**
LIMITATION DE DUREE

LA SECU A 50 ANS

- Employé niveau 3 à 28 %
- 20 ans d'expérience professionnelle
- je gagne **7 552,25 F** net par mois
- mon salaire n'a pas été revalorisé depuis 1993
- comme tout consommateur moyen, voilà ce que me coûtent les récentes augmentations :

- ◆ plus de 2 points de la TVA =
- ◆ moins 42 F de la CSG =
- ◆ plus 20 cts sur l'essence =
- ◆ la rentrée scolaire =
- ◆ la taxe d'habitation =
- ◆ la taxe foncière =
- ◆ l'eau =
- etc... etc... etc...

moins 160,00 F par mois
moins 1 repas par mois
moins 23,00 F par mois

.....
.....
.....
.....

Chacun peut faire son propre compte.

.../...



CPAM Rivas

IL N'Y A PAS DE FUMEE SANS FEU REAGISSONS SANS ATTENDRE !

La CGT a bien souvent eu le tort d'avoir raison ! Malheureusement.

- raison d'avoir annoncé que la CPPOSS allait disparaître
- raison d'avoir affirmé que la classification allait très vite montrer ses limites
- raison d'avoir prouvé que l'avancement serait autofinancé par des suppressions de postes.

Aujourd'hui, sans vouloir affoler mais bien pour faire prendre conscience à chacun que le plan JUPPE prévoit explicitement le regroupement des caisses, la CGT a décidé, comme c'est son rôle, d'informer le Personnel.

Ceux qui aujourd'hui tentent de dévoyer des éléments fondés explicités par la CGT, et qui se confirment jour après jour, prennent une lourde responsabilité. Celle d'empêcher que l'action lucide et responsable se développe pour faire obstacle aux mauvais coups nationaux et locaux.

Il vaut mieux prévenir que guérir ...

C'est le choix que fait la CGT

Nous réaffirmons aujourd'hui que la centralisation des caisses est à l'ordre du jour, que le but : c'est la réduction des coûts de gestion et que l'emploi est menacé.

En posant cette question, en agissant contre le plan JUPPE nous n'abandonnons pas pour autant les problèmes locaux. Le budget de la CPAM 1996 confirme la limitation des possibilités d'évolution de carrière et la pression sur les effectifs.

C'est pourquoi la CGT va demander expressément l'ouverture de négociations sur :

- la réduction du temps de travail ;
- l'attribution automatique des degrés ;
- le retour à l'attribution des "échelons au choix" à hauteur de 40 % de l'effectif comme cela se passait jusqu'en 1994 ;
- l'emploi pour revenir à 180 agents (équivalent temps plein) ;
- le retour immédiat de Pierre ARDAIL conformément à l'accord passé en Juin 1995.

Les taux de participation aux grèves, 75 % le 14.11.95 et 60 % le 24.11.95 sont la démonstration qu'une large majorité du Personnel en a assez d'être "plumée" pour de fausses solutions qui appliquées depuis des années n'ont rien résolu aux problèmes du pays.

Monsieur le Directeur, que va rapporter au Personnel les "objectifs ambitieux" du projet local de développement ?

Moins d'échelons au choix, moins d'effectifs. L'un ou l'autre ou bien les deux, c'est bien ce que vous nous avez explicités le 17.10.95 ?

Ou s'agirait-il encore d'après vous d'une agitation artificiellement attisée ?

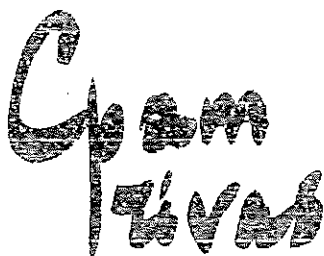
Non, décidément non, nous ne pouvons rien attendre de bon dans les semaines à venir. Ni au plan national, ni au plan local.

Seule l'action unie, par la grève y compris reconductible, permettra comme il y a quelques années à la CPAM :

- de voir nos acquis, nos emplois préservés, nos revendications satisfaites ;
- de contribuer aussi à obtenir le retrait du plan JUPPE.

Discutons-en ensemble, réunissons nous dès la semaine prochaine, prenons des décisions d'Action.

Privas, le 29 Novembre 1995



1996, sera ce que nous en ferons

Tous ensemble

En ce début d'année 1996, le syndicat CGT adresse, aux Employés et Cadres de la CPAM de Privas, tous ses voeux de paix, de justice sociale et bien évidemment une bonne santé pour toutes vos familles.

La fin de l'année 1995 a été fertile en événements et à ce jour beaucoup de problèmes qui ont été au coeur de l'action des employés et cadres restent entiers :

- Sur la départementalisation, malgré les assurances données par les députés ardéchois, à ce jour rien d'officiel n'est écrit de part les pouvoirs publics.
- Sur le plan du 1er Ministre, rien n'est réglé, la RDS s'appliquera, le forfait hospitalier est augmenté, les discussions sur l'avenir de la protection sociale sont au point mort.
- Sur la situation de Pierre Ardail, et malgré l'engagement écrit du Directeur dans sa note d'information du 13.12.95, Pierre est toujours à l'ANPE.
- Sur le budget 1996. Depuis le vote négatif du Conseil d'Administration sur les propositions du Directeur et la rencontre avec la CNAM, nous ne savons pas quelle sera l'évolution réelle de la masse salariale pour cette année.

La vigilance et la poursuite de l'Action s'imposent donc.

D'autant que l'attitude du Directeur pendant le conflit, n'est pas de nature à apaiser les esprits.

L'intervention provocatrice et mensongère du Directeur, lors de la réunion du personnel du 21 Décembre, est inacceptable.

Vouloir revenir sur les écrits du 13.12.95, qui ne sont que les résultats des négociations, est intolérable et serait lourd de conséquences sur l'avenir du climat social et la détermination du personnel.

Mentir en prétendant que parmi les délégations reçues par le Directeur, ne participaient que des agents non concernés par "les échelons au choix" ne grandit pas l'auteur de ces mensonges.

La vérité est toute autre. Parmi les délégations reçues, figuraient notamment M. FREYDIER, M. PERRIN, Mlle LEBRAT, M. SIMPLET, M. VERGER, M. ZILLI, qui sont en deçà de 24 %.

Monsieur le Directeur, vous n'avez pas le droit d'agir ainsi pour tenter d'opposer les agents entre eux.

Cela vous discrédite.

Ce n'est pas plus beau de tenter de faire croire au personnel à 15 H 55, à un coup de téléphone en direct d'un député Ardéchois... sur une question aussi délicate que la départementalisation.

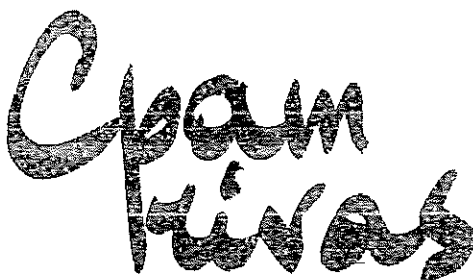
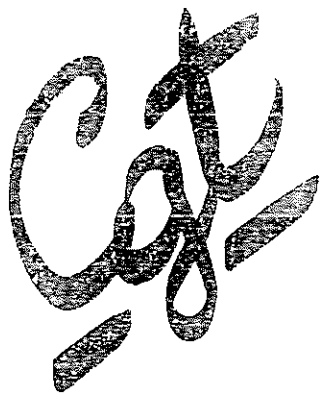
Pour notre part, sachez que nous invitons le personnel à ne pas relâcher ses efforts dès les prochains jours pour obtenir gain de cause car nos demandes sont légitimes.

Le syndicat CGT appelle le personnel à une assemblée
(compteur éteint)

Lundi 8 JANVIER
à 11 H 00 - Salle du CE

- pour faire le point des informations en notre possession,
- décider des actions à venir.

PRIVAS, le 4 Janvier 1996.



Surtout ne pas relâcher la mobilisation

Nous pouvons gagner !

Les démarches entreprises par le syndicat CGT depuis le début de la semaine, tant auprès de l'Inspection du Travail, que du député M. Imbert, sont encourageantes.

Elles nous confirment dans notre opinion que nous pouvons gagner en restant mobilisés, et obtenir le respect des engagements sur le retour de Pierre Ardail.

Comme les différentes lettres du Directeur (Juin 95, Décembre 95) le précisaient, Pierre devrait être déjà repris. Personne n'a intérêt à laisser Pierre à l'ANPE.

Le syndicat CGT, conformément aux négociations de Décembre et à la note d'information du Directeur du 13.12.95, a demandé à celui-ci de recevoir une délégation pour la mise en application des points arrêtés.

La CGT ira à cette réunion, déterminée, avec la volonté de faire respecter les écrits.

Gagner et obtenir le maintien de 2 Caisses en Ardèche.

Rien n'est joué ; la lettre du Ministre M. BARROT adressée à l'ensemble des députés des départements concernés par la départementalisation reste muette sur la situation de l'ARDECHE.

Cette lettre, lue à l'assemblée du personnel, et annexée par le Directeur à ses vœux, n'est pas de l'opinion même des députés de l'Ardèche une certitude de maintien des 2 Caisses dans notre département.

C'est d'ailleurs pour cela que M. IMBERT nous a informés qu'il s'était adressé de nouveau auprès du Ministre afin d'obtenir des écrits concernant l'Ardèche.

Le Député qui pourtant défend le plan Juppé nous a encouragés à maintenir notre mobilisation.

Il a été convenu d'ailleurs l'élaboration d'un argumentaire.

Prochaine étape : La Préfecture.

Afin de montrer notre détermination et notre volonté de voir prise en compte la spécificité de l'Ardèche, nous allons demander au Préfet de réunir une table ronde sur la départementalisation avec toutes les parties concernées.

En raison de la journée de deuil national du Jeudi 11 Janvier, le rassemblement prévu est différé au **Mardi 16 Janvier à 17 H 00** devant la Préfecture.

Des délégations des entreprises de Privas et des environs porteuses de pétitions participeront à ce rassemblement.

* * *

Le 23 Janvier, à PARIS, tous ensemble contre la départementalisation.

Les différentes Caisses concernées par la départementalisation ont décidé de se retrouver au Ministère le 23 Janvier.

Une organisation sera mise en place pour que le plus grand nombre d'agents puissent se rendre à PARIS.

PRIVAS, le 10 Janvier 1996.



JUSTE ! ... vous avez dit ... JUSTE ! ...

Un certain nombre d'employés et cadres de la CPAM de Privas n'ont pas participé, pour diverses raisons, au repas organisé par la Direction à l'occasion de la journée de travail du 17 octobre 1995.

Sur la question du repas, la CGT écrivait, dans un tract en octobre que, malgré les pressions exercées par la Direction dans la note O 217/95, relative à l'organisation de cette journée, rien n'obligeait les agents à y participer.

Nous rappelions également notre position :

- "- la Direction doit organiser le recensement des agents souhaitant participer au repas;
- les pressions sur l'encadrement et les employés doivent cesser;
- les agents sont libres, c'est au nom de cette liberté que, malgré l'opposition du syndicat CGT pour les raisons évoquées dans le tract, la décision de la participation ou de la non participation appartient à chacun".

Aujourd'hui, au motif de non participation à ce repas, quelques agents, parmi ceux-ci, se voient sanctionnés au niveau de la notation annuelle par un moins 1. Plus grave, à cause de cette sanction, certains agents ne pourront prétendre à un échelon de 2 % au choix.

- 1 - Est-il JUSTE de sanctionner quelqu'un parce qu'il n'a pu ou voulu répondre favorablement à l'invitation de la Direction à manger sur son lieu de travail ce jour-là ?
- 2 - Est-il JUSTE de n'appliquer que partiellement une sanction ? En effet, les agents et cadres qui ne sont plus notés ne sont semble-t-il pas "punis".
- 3 - Est-il JUSTE que parmi les "sanctionnables", certains l'aient été, d'autres pas ?

- 4 - Est-il JUSTE d'appliquer une sanction pécuniaire qui va pénaliser l'employé jusqu'à la fin de sa carrière ?
- 5 - Est-ce avec de pareilles méthodes que la Direction entend restaurer un climat de confiance à la Caisse ?

Le syndicat CGT condamne ces sanctions sélectives totalement inéquitables et demande à la Direction leur annulation et le rétablissement des agents pénalisés à leur place initiale sur les tableaux d'avancement.

PRIVAS, le 22 Février 1996.



CPAM PRIVAS

LA CPAM MARCHE SUR LA TÊTE !

Un état des lieux rapide de la situation dans notre organisme aboutit à un seul constat :

Un manque d'effectif réel qui conduit la Direction à mettre en place une organisation du travail des plus surprenante.

Du standard aux prestations en passant par le courrier, la GDR, le Contentieux ... il manque du Personnel.

Alors, pour faire face à la situation, la mobilité devient la règle de fonctionnement.

- des techniciens prestations vont au standard alors que les dossiers s'empilent
- mise en place d'un système "SOS" qui ne traite que certains types de dossiers "rapides" alors que des dossiers avec des sommes importantes (soins dentaires, actes biologiques, massages etc ...) restent en "souffrance".

Il est certain que beaucoup de secteurs de la CPAM pourraient trouver des exemples similaires d'une organisation du travail laissant à désirer due au manque d'effectif.

Le problème n° 1, c'est bien l'emploi

- Devons nous continuer à accepter une baisse constante des effectifs pour obtenir quelques miettes financières (échelons, degrés) et scier la branche sur laquelle nous sommes assis ?
- Devons nous continuer à accepter la mobilité qui permet à la Direction de pallier aux carences et transférer les problèmes sans jamais les régler ?
- Devons nous accepter de travailler 38h00 alors que malgré tous les efforts le solde reste haut du fait du manque d'effectif ?

Au nom des économies budgétaires, l'emploi de chacun est en balance.

Au nom de l'informatisation visant à des économies, l'emploi de chacun est menacé !

"Césame-Vitale" n'est-il pas fait pour diminuer les effectifs (80 % des postes de techniciens pourraient disparaître).

Rien ne dit aussi que certaines tâches (ménage, impression ...) resteront effectuées par du personnel CPAM.

Rien ne dit aussi que pour éviter de recruter, le recours à l'intérim se fasse de façon quasi permanente.

ET POURTANT,

Qui d'entre nous n'a pas, autour de lui, dans sa famille, parmi ses enfants, un ou plusieurs chômeurs !

C'est pourquoi, nous refusons de nous installer dans la fatalité de la diminution d'un nombre de poste.

Nous refusons de cogérer la misère budgétaire !

L'avenir, c'est l'emploi !

Alors, avec nous dites **NON** aux fausses solutions de la Direction.

Ensemble exigeons des Emplois pour assurer notre mission.

Tous ENSEMBLE

Pour l'EMPLOI !



Cpan Pivas

En exclusivité et en avant-première, nous vous confions quelques extraits du nouveau dictionnaire, véritable bible de l'an 2000, concocté par notre élite gouvernementale de choc : "LE PETIT JACQUOT ILLUSTRE".

..... Argent : ... médicament du pauvre qui croit qu'il est la solution à tous ses maux. Drogue du riche qui, quand il y a goûté, ne peut plus s'en passer.

Augmentation : mot très peu usité, qui ne s'emploie aujourd'hui que suivi des groupes de mots :
" de la qualité du travail "
" de la quantité du travail "
" des impôts "
" du prix de... "

Con : tribu de plus en plus peuplée qui a pour passe-temps favori de vous énerver et de vous contrarier. Le con est souvent grand, gros ou petit, rarement normal.

Grève : divertissement accordé aux ouvriers qui, à cette occasion, offrent leur salaire à leur patron. La grève peut être pratiquée à raison d'une ou d'une demi-journée par mois, après accord du patron.

Hiérarchie : organisation naturelle de type pyramidal d'un groupe d'individus morphologiquement différents où ceux de la base sont constitués essentiellement de muscles surmontés d'une tête minuscule. Au plus on s'élève dans la pyramide, au plus la tête enfle au détriment des muscles pour arriver au sommet avec un individu composé essentiellement d'une tête.

Impôt : droit accordé au peuple qui peut, à condition de disposer de faibles revenus, offrir sa participation financière, contribuant ainsi à assurer le train de vie de l'élite pensante et possédante.

- Smicard : nom moderne donné aux esclaves aujourd'hui presque disparus. A noter qu'un papier, nommé chèque ou que plusieurs papiers appelés billets, remplacent la nourriture et l'eau qui jadis empêchaient l'esclave de mourir. D'aucuns disent qu'il existerait même une sous-classe d'esclaves aux noms de RMI, CES, CRE, chômeurs... L'information reste à vérifier.
- Solidarité : sentiment primitif et primaire qui conduisait certaines espèces à se rapprocher et à se mélanger d'une façon bizarre et suspecte. Le solidaire vivait en groupe ; il a aujourd'hui pratiquement disparu.
- Temps : unité de mesure qui diminue au fur et à mesure que l'on avance. Le temps ne se prend plus, il se perd.
- Travail : le travail est une drogue à laquelle très peu de gens n'ont pas goûté. Sournoise, insidieuse, elle vous pénètre dès le plus jeune âge et ne vous lâche jamais. L'état de manque est terrible, très peu de gens peuvent s'en passer sans séquelles graves et irréversibles.
-

La parution est annoncée pour la rentrée ; il n'y en aura peut-être pas pour tout le monde.

BONNES VACANCES* A TOUS.

PRIVAS, le 23 Juillet 1996.

* ce mot ne serait pas repris dans le "petit Jacquot illustré".



A LA CPAM DE PRIVAS, LE TEMPS DE TRAVAIL AUGMENTE LE NOMBRE D'EMPLOYES DIMINUE

179,24

C'est le nombre d'agents rémunérés en 1989 à la CPAM de Privas (source rapport d'activité).

168,79

C'est le nombre d'agents rémunérés, toujours à la CPAM de Privas, en 1995 (même source).

1985

Première année complète de mise en application de la règle des 37/38 H. Nous faisons alors, 11 mois 37 heures, 1 mois 38 heures.

1996

En étant on ne peut plus optimiste, nous ferons 4 mois 37 heures, 7 mois 38 heures.

UN PEU DE MATHEMATIQUES :

① On commence doucement

179,24

-168,79

10,45 $\Rightarrow$ C'est le nombre d'emplois perdus en 6 ans.

② Un peu plus difficile

7 mois à faire 1 heure de plus par semaine : $7 \times 4 = 28$ heures par an et par agent

150 agents présents (environ en moyenne)

x 28 heures

4200 heures

4200 HEURES EN PLUS

Sachant qu'un agent est rémunéré sur la base de 169 heures par mois ; que nous avons 6 semaines de congés : $169 \text{ H} \times 10,5 \text{ mois} = 1774,5 \text{ heures}$

... / ...

4200	1774,5
	2,36

2,36 postes qui pourraient être créés à la CPAM de privas simplement en faisant 37 heures 12 mois sur 12.

③ On avance (façon de parler) encore un peu

1987 7,68 % des agents travaillaient à temps partiel (source rapport d'activité).

1995 12,98 % des agents travaillaient à temps partiel (source rapport d'activité).

1987 Taux de compensation du temps partiel : (63,90 %)

1995 Taux de compensation du temps partiel : 0

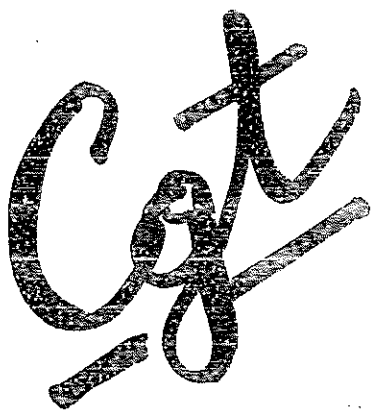
Nous ne prenons même pas en compte l'accroissement de la masse de travail que tout le monde s'accorde à reconnaître.

**OUI à LA CPAM DE PRIVAS,
LE TEMPS DE TRAVAIL AUGMENTE
LE NOMBRE D'EMPLOYES DIMINUE.**

A l'heure où tout le monde (ou presque) s'accorde à reconnaître que la réduction du temps de travail peut être un facteur de lutte contre le chômage, devons-nous, pouvons-nous accepter les réductions programmées d'effectifs comme une fatalité.

Aujourd'hui, et à la CPAM de Privas aussi, il y a la possibilité de travailler moins sans perte de salaire et avec le maintien des effectifs.

Privas, le 8 octobre 1996.



**Pour les 37 heures sans conditions
Pour l'ouverture de négociations sur la
réduction du temps de travail à 35 heures,**

Ensemble par l'action nous pouvons avancer !

Ces revendications sont-elles utopiques ? Sont-elles impossibles à satisfaire ?

NON !

Depuis plusieurs années l'accès aux 37 heures se réduit.

La pression sur l'emploi (diminution de postes), le développement de la GDR, la non-compensation du temps partiel sont autant d'éléments qui remettent en cause l'accord passé après la grève de 1981 et l'accord de 1983 où les 37 heures se faisaient 11 mois sur 12.

Revendiquer aujourd'hui le passage à 37 heures sans aucune condition est justifié !

Depuis des mois, la Direction « traîne les pieds » pour se rendre à l'évidence, prendre en considération les arguments avancés et satisfaire la revendication légitime du personnel.

Faudra-t-il encore des arrêts de travail pour que la Direction prenne la mesure de la volonté du personnel d'obtenir gain de cause ?

La productivité augmente : qui en profite ? Quelle est la part qui revient aux agents ?

A ce jour productivité rime avec baisse constante des effectifs, réduction du nombre d'échelons au choix...

Le personnel, lui, ne voit rien venir !

Le temps passé à l'écran augmente :

Le passage à la micro informatique allonge la durée d'exposition à l'écran. Pour certaines catégories, elle est quasi permanente, pour tous elle continuera d'augmenter...

C'est bien cela qui avait conduit en 1979 la Direction de l'époque à réduire le temps de travail de 30 minutes par jour, puis de 45 minutes.

Ce qui était justifié en 1979 l'est encore aujourd'hui.

Réduire le temps de travail pour maintenir et développer l'emploi.

Le nombre d'agents diminue d'année en année, la mise en place de « Sesam-Vitale » va accélérer le processus ! De 163 agents aujourd'hui, la Direction envisage de 12 à 22 suppressions de poste supplémentaires à court terme.

C'est inacceptable, réduire le temps de travail, développer les emplois nouveaux permettrait de compenser les départs en retraites par des embauches.

La réduction du temps de travail à 35 heures permettra à elle seule le maintien de 6 à 8 emplois.



Agir aujourd'hui pour les 37 heures immédiatement et pour les 35 heures est une démarche constructive pour l'avenir de l'emploi, pour l'amélioration des conditions de vie de chacun.

Depuis des mois, la Direction bénéficie d'exonération de charge pour les salaires inférieurs à 1,33 du SMIC. L'argent ainsi économisé sur les cotisations Sécu doit servir l'emploi par la réduction du temps de travail.

S'engager dans l'action, dans des arrêts de travail dès Janvier 97 comme le propose la CGT au vote des agents (lundi 16/12) est une chose réfléchie.

Nous ne demandons pas la lune !

Ce qui est possible dans de plus en plus d'entreprises publiques, privées, l'est à la CPAM de PRIVAS.

Ce qui a été possible en 1979, en 1982, est aujourd'hui possible aussi et ce sans attendre d'hypothétiques discussions nationales auxquelles d'ailleurs le Président de l'UCANSS lui-même est opposé.

D'ici Janvier, rien n'empêche la Direction de satisfaire tout de suite la revendication des 37 heures et de s'engager dans des négociations pour aller plus loin.

La grève n'est que le recours ultime, mais sans avancées la CGT y est prête.

Le personnel, par son vote sur le dépôt d'un préavis de grève dès Janvier, montrera lui aussi sa détermination de voir aboutir ses revendications.

Les élus CGT consulteront les agents à bulletin secret dans les services lundi 16/12 au siège et dans les BP (des procurations sont possibles).

Privas, le 11 Décembre 1996.

Cgt

CPAM PRIVAS

IL N'Y A PAS QUE LE MATÉRIEL QUI COMPTE !

Lors de la dernière réunion de Délégués du Personnel, la Direction annonçait des comptes en rouge, une alerte générale, il fallait faire des économies, trancher dans le vif, amputer les dépenses programmées, surtout ne pas embaucher, surtout ne rien réclamer... Bref ! La Caisse était en ROUGE de 600 000 F.

Quelques jours plus tard !... Merci la CNAM !

- Grâce aux absences pour maladie en baisse
- Grâce aux nombreux temps partiel, non compensés
- Grâce aux journées de grève (comptées sur le budget 96)
- Grâce à la non compensation des absences
- Grâce à l'embauche d'intérimaires (pas le même budget que les frais de personnel)
- Grâce enfin au travail important fourni par le personnel qui reste

la CPAM de PRIVAS a effectué une remontée spectaculaire au Hit Parade des Caisses. Rendez-vous compte, 63ème au lieu de 97ème.

La CNAM dans sa générosité accorde quelques largesses. Nous ne sommes plus en rouge de 600 000 F. mais au contraire, la Direction peut dépenser..., si, si... mais vite, vite, vite... avant le 31 décembre.

On va investir ! Dans le matériel bien-sûr !
HE MAIS HO ! QUAND MEME !

FAUT LE FAIRE

On nous serre la ceinture jusqu'au dernier cran

- budget 0
- autofinancement de l'avancement
- 2 % au choix au compte-gouttes
- accroissement de la productivité
- dégradation des conditions de travail
- baisse du nombre d'emplois (depuis 2 ans - 6 postes)

Avec tout ça, on fait des "bénéfices" (c'est presque ça). Et il faudrait que le personnel se contente de regarder rentrer de nouvelles machines, des nouveaux bureaux, des nouvelles voitures... sans réclamer une part de ce qui lui est dû.

- Qui a contribué à l'augmentation de la productivité ?
- Qui a vu, encore une année, les 2 % au choix lui échapper ?
- Qui voit son pouvoir d'achat et ses conditions de travail se détériorer d'années en années ?

NON ! Le personnel ne comprendrait pas, dans de telles conditions, qu'il ne puisse récolter une partie de ce qu'il a contribué à faire obtenir.

Un effort doit être fait pour le personnel. Et que la Direction ne nous rétorque pas que les investissements en matériel profitent aussi au personnel, que ceci contribue bien à l'amélioration des conditions de travail..., etc..., etc...

NON ! S'IL VOUS PLAÎT !

Ce que nous voulons, ce que demande le personnel, ce que défendra la CGT, c'est une réduction du temps de travail et des 2 % au choix supplémentaires.

Des agents, de par leur notation et selon la CCN auraient dû avoir un 2 % cette année. Ils ne l'ont pas eu, pour des raisons budgétaires.

Aujourd'hui on peut, alors on DOIT.

A quand une rencontre CGT-Direction ?

Pour sa part, la CGT y est prête. ET LA DIRECTION ?

Privas le 3.10.97

—
2



CGT
Privas

En réunion de CE du mois de Septembre, le Directeur annonçait, du fait de sommes non dépensées en 96 (grèves de décembre 95, non-remplacement de postes vacants) et grâce à une amélioration des indicateurs de gestion, que nous pouvions disposer d'une somme d'environ 600 000 F pour *"améliorer le cadre de vie dans l'établissement"*.

Suite à cette bonne nouvelle, les délégués du personnel demandaient tout naturellement une rallonge d'échelons 2 % au choix pour les agents qui n'avaient pas pu y prétendre uniquement pour raison de budget insuffisant.

Nous était alors rétorquée l'impossibilité d'une telle mesure qui induisait un effet report sur les budgets des autres années. Effectivement les 2 % octroyés sur 97 devraient continuer à être payés en 98 ; or on n'était pas sûr qu'en 98 on aurait les moyens de ..., donc impossible.

Nous nous étions alors de la promotion non prévue au budget pour un collègue, promotion de 31 points, qui forcément aurait un effet report sur les budgets des années futures. Y aurait-il plusieurs effets reports ?

Entendons-nous bien, il ne s'agit pas pour la CGT de contester le bien fondé de la promotion en question, qui comme beaucoup d'autres que nous avons demandées à plusieurs reprises, est justifiée.

Que personne n'essaie de nous faire dire que nous sommes contre la promotion de cet agent. Ce que nous voulons simplement, ce que demande le personnel, et peut-être certains chefs de service, qui eux aussi avaient fait ou auraient fait, s'ils avaient eu connaissance de cette possibilité budgétaire, des propositions d'avancement, ce que nous demandons, c'est l'octroi d'échelons 2 % aux choix supplémentaires. Il doit rester la possibilité de contenter quelques agents injustement pénalisés.

En d'autres temps, d'importantes sommes non dépensées ont été rendues à la CNAM, il serait impensable et le personnel ne comprendrait pas que cela se reproduise en fin d'année.

Si la situation de la caisse s'est améliorée, c'est grâce au travail de tous. Il est juste et équitable que l'amélioration budgétaire qui en découle revienne en partie à ceux qui y ont contribué.

Privas, le 04.11.97

Cgt

CPAM
PRIVAS

CONSTATS :

- La lutte contre le chômage est la priorité des priorités dans la bouche de tous les responsables du pays, toutes tendances confondues.
- Tous les jours les records boursiers emplissent l'information.
- Dans tout le pays des besoins, des nécessités existent, génératrices d'emplois (diminution importante des heures supplémentaires, retombées des gains de productivités liés aux machines, réduction du temps de travail ...).

DEDUCTION LOGIQUE :

La volonté politique existe, l'argent existe, le travail existe ; le chômage ne sera bientôt qu'un mauvais souvenir.

ET POURTANT ...

... AILLEURS ET CHEZ NOUS ...

... Dans la Sécurité Sociale, la destruction systématique de l'emploi, la mise au rebut, le rejet de l'individu, l'exclusion avec toute sa cohorte de dégénérescences sociales est toujours d'actualité.

Sans vouloir aller trop loin (ce qui serait pourtant intéressant), il faut tout de même constater et souligner les choix scélérats de nos décideurs. La modernisation de l'Assurance Maladie, Sésame Vitale, sera payée par la suppression, au mieux, de 8 500 postes, par 8 500 têtes, 8 500 drames sociaux. En d'autres temps, cela s'appelait des guerres (qui exagère ?). Bien sur, c'est afin de mieux préparer l'avenir, mais l'avenir de qui ?

A la CPAM de PRIVAS, il y a une employée « rentable » (mot révoltant mais parlant) et elle va pourtant nous quitter ... une autre viendra ...

A la CPAM de PRIVAS, il y a du travail et il y en aura, qui dira le contraire ?

N'y aurait-il pas suffisamment de bonnes volontés, de courage dans cette maison pour essayer de faire quelque chose de constructif, comme un signe d'espoir pour demain.

TOUS ENSEMBLE, demandons que des discussions urgentes s'ouvrent, pour elle mais aussi pour nous. Au fond, la dignité d'être humain tient à si peu de chose...

Une pétition dans ce sens vous sera proposée prochainement.

le 25/8/97

Cgt CPAM Privés

35 HEURES PAR SEMAINE on commence quand ? ...

RAPPEL CHRONOLOGIQUE 150 ANS D'HISTOIRE

- ▶ 1848 : semaine de 84 heures. Maximum de 12 heures par jour pour les ouvriers des usines et des ateliers mécanisés.
- ▶ 1900 : semaine de 70 heures et, dans l'industrie, journée de travail de 10 heures.
- ▶ 1906 : semaine de 60 heures et instauration d'un jour hebdomadaire de repos.
- ▶ 1919 : journée de 8 heures par jour, six jours sur sept, soit une semaine de 48 heures.
- ▶ 1936 : deux semaines de congés payés et semaine de 40 heures sans perte de salaire instaurés par le Front populaire, mais de nombreuses dérogations sont accordées dès 1938.
- ▶ 1956 : troisième semaine de congés payés généralisée après une initiative lancée un an auparavant par la Régie Renault.
- ▶ 1963 : quatrième semaine de congés payés, encore après une initiative de Renault.
- ▶ 1968 : la semaine de 40 heures qui souffrait de nombreuses dérogations depuis 1938, mais aussi depuis l'après-guerre, est transcrite dans les conventions collectives par le biais d'accords de branche après les accords de Grenelle.
- ▶ 1982 : semaine légale de 39 heures et cinquième semaine de congés payés.
- ▶ 1998 : semaine légale de 35 heures. Réduction massive du chômage.

1997
- 1936
= 0061
61 ANS !!!
1 HEURE
EN 61 ANS !!!

Eh oui !
15 ans ... Déjà !

ALLEZ !
Chiche !

... / ...

Si on ne s'y met pas Tous, si on ne les pousse pas un peu...

Les patrons ne lâcheront pas comme ça !

POURTANT

Chez nous par exemple : 166 employés

$9000 \times 166 = \underline{1\,494\,000 \text{ F d'aide}}$

6 % d'embauches = 10 embauches,

soit $\underline{149\,400 \text{ F}}$ par salarié embauché pour l'année...

10 embauches = 10 chômeurs de moins.

Combien d'entreprises sur Privas...

Combien de possibilités de créations d'emplois...

Combien de chômeurs recensés...

Faites le compte...

Encouragement aux entreprises qui vont plus vite et/ou plus loin :

→ une aide de 9000 F par salarié est prévue pour les entreprises qui baisseront leur temps de travail de 10% en augmentant ses emplois de 6%.

Prenons l'exemple d'une entreprise de 100 salariés travaillant 39 Heures hebdomadaires, l'aide serait de $9000 \text{ F} \times 100 = 900\,000 \text{ F}$ si l'entreprise passe aux 35 H en 1998, en embauchant 6 salariés dans l'année qui suit, soit au final une aide de 150 000 F pour l'année par emploi créé. ($900\,000 \text{ F} : 6 = 150\,000 \text{ F}$).

→ cette aide sera dégressive de - 1000 F chaque année pour arriver à 5000 F par salarié au cours de la 5ème année.

→ l'aide sera majorée de 4000 F par an et par salarié, lorsque la réduction d'horaire atteint au moins 15% et que l'entreprise s'engage à accroître ses effectifs d'au moins + 9%.

→ le montant de l'aide pourra, en outre, être majoré de + 1000 F par an pour les entreprises qui font des efforts particuliers pour créer davantage d'emplois...

Il n'y a donc pas, en moyenne, de surcoût immédiat pour l'entreprise souscrivant à un accord sur la réduction du temps de travail

L'aide gouvernementale est prévue intégralement pour les accords conclus dès 1998, et sera réduite en volume pour les accords conclus après (1er semestre ou 2ème semestre 1999).

35 heures par semaine ...

Et si l'évolution des techniques, l'accroissement de la productivité profitent aussi aux salariés...

Privas, le 10.12.97

Bonne Année - Bonne Santé - Bonne CGT



Rien n'est écrit, rien n'est joué
Une année meurt, une autre naît,
C'est la seule fatalité.

Les principes d'égalité
Seraient-ils vraiment dépassés ?
Liberté et fraternité

Seraient-ils enfouis à jamais ?
N'y aurait-il d'autre société
Que celle des maîtres à penser ?

La seule, l'unique vérité
Serait-ce la planche à billets ?

Les seuls aptes à nous commander

Par FRIC seraient intronisés !

A quoi sert-il donc de ramper ?

Pourquoi toujours marcher courbés ?

Ensemble il faut se relever

Se battre permet d'avancer.

Tout seul il est dur de rêver

Pourquoi ne pas se rassembler

Et combattre les fausses idées.

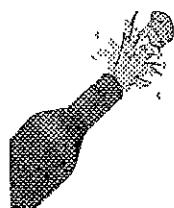
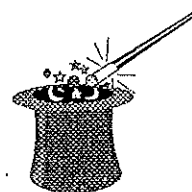
Croyez-vous que tout serait fait

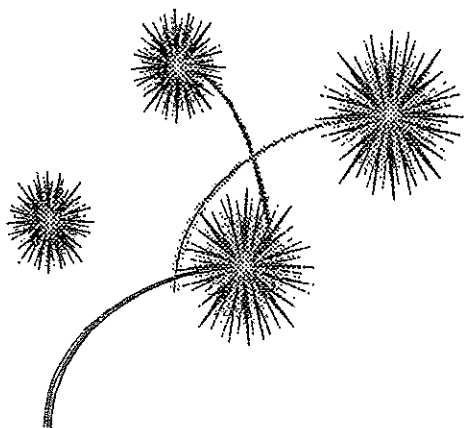
Pour votre bien, pour votre paix ?

Il ne faut pas abandonner,

Plus forts nous serons, regroupés,

Et pourrons les faire plier.





**Alors même sans adhérer,
Même si vous nous contestez,
S'il y a matière à critiquer,
N'hésitez pas et rejoignez
La famille de la C.G.T.
Vos idées feront avancer
Ce que parfois vous condamnez,
Nul ne détient la vérité,
La richesse est diversité,
L'important c'est de bien lutter.
Tous ensemble nous pourrons gagner,
Les patrons nous ferons caler,
Les pousserons à reculer.
Vos élus, vous les connaissez,
Alors, pour vous, pour nous aider,
Venez donc à la C.G.T.
Quoi que vous puissiez décider,
En cette proche fin d'année,
A l'aube d'un siècle qui naît,
Laissez-nous encore vous souhaiter
Nos vœux de chaleur et de paix.**



Le Syndicat C.G.T.

CGT

CPAM Privas

Pour le remplacement de « JUJU » à la CPAM de PRIVAS, cela vaut le coup de se bouger !

Malgré un vote unanime du Conseil d'Administration de la CPAM de PRIVAS et la demande du Directeur de maintenir au niveau de 1996 le nombre d'agents, la CNAM refuse le remplacement dans notre organisme de notre collègue « Juju » qui part au 01.09.98 dans le cadre de l'ARPE.

Son départ ne sera donc pas remplacé par l'embauche d'un jeune à Privas. Ce poste sera mutualisé comme le prévoit le texte de l'UCANSS (non signé par la CGT).

Alors que nous allons rentrer dans la phase active de la mise en place de Vitale, avec un surcroît d'activité affirmé par la Direction, un poste serait encore supprimé !

Les représentants CGT du Comité d'Entreprise ont refusé cet état de fait, le représentant CFDT est resté muet...

La CGT, ses élus demandent au Conseil d'Administration de la CPAM qui se réunira, vendredi 15 Mai, de ne pas voter le contrat de gestion qui, de fait, entérinerait la suppression du poste et serait en contradiction avec la première prise de position de ce même Conseil.

Le nombre de postes supprimés depuis 1994 est déjà de 6. Devons-nous en accepter encore une suppression supplémentaire ?

Le Conseil d'Administration, en acceptant la position de la CNAM, prendrait la responsabilité d'un conflit social. L'emploi se défend aussi dans les votes.

Ne pas entériner la volonté de la CNAM, renforcerait la crédibilité de celles et ceux, y compris de la Direction qui, depuis le début du débat sur le budget, défendent le maintien de l'emploi au niveau de 1996.

La CGT, ses élus, appellent le personnel à réagir à ce diktat de la CNAM.

Si la décision de la CNAM était maintenue, le principe de la grève serait posée au personnel.

A l'inverse, toute demande nouvelle du Président du CA de la CPAM de Privas et de la Direction mandatée par le CA pour le maintien de l'emploi, serait soutenue par le personnel et ses élus.

Pour défendre l'emploi, cela vaut le coup de se bouger !

Privas; le 12 Mai 1998



CPAM PRIVAS

QUI FAIT QUOI ?

Les employés et cadres de la CPAM de PRIVAS ont toujours démontré, et démontrent encore chaque jour, qu'ils ne rechignent pas à donner un coup de "bourre" dans les situations délicates :

- Rattrapage du retard
- Mise à jour avant la mise en place de technologies nouvelles
- Adaptation aux nouvelles techniques
- Redistribution de la charge de travail d'agents non remplacés

Et cela, sans compensation et trop souvent même, sans reconnaissance, ne serait-ce que par une meilleure considération.

Aujourd'hui, que se passe-t-il ?

On en est arrivé à une situation où sans cesse des tâches supplémentaires sont demandées aux agents, à tous les niveaux et ceci de façon parfois insidieuse.

On en est pratiquement à la politique du "coup de main" :

... Allez ! Tu peux bien faire ça, c'est vite fait..."
..."tu verras, c'est facile, tu fais cò ça, cò ça et cò ça..."
..."ton copain "machin" est absent, tu pourras faire ça, et ça... et ça..."
..."Aujourd'hui, il faut se débrouiller pour remplacer l'agent d'accueil..."
..."Il n'y a plus de cadre, considérez qu'il est en vacances..."
... "De deux postes ont en fait plus qu'un, à vous de voir pour la répartition des tâches..."

Bien-sûr, on nous a amplement répété que nous abordions une période difficile, qu'il fallait que tout le monde y mette du sien..., mais qu'après..., après...

Pire, on voudrait nous culpabiliser si d'aventure VITALE, CPS... ne "marchaient" pas. Il en irait de la survie de notre institution. Chacun est responsable. Chacun doit adhérer, s'investir, défendre, vendre... l'AVENIR.

Le personnel de la CPAM de PRIVAS s'investit, c'est vrai.

Le personnel de la CPAM de PRIVAS s'adapte, c'est certain.

Le personnel de la CPAM de PRIVAS fait preuve d'une grande conscience professionnelle, c'est indéniable.

Mais il faudrait quand même qu'il y ait une reprécision des règles en matière de compétences et de responsabilités.

Tout le monde ne peut et ne doit pas faire tout et n'importe quoi.

Il existe un référentiel des emplois et compétences qui situe les obligations et les limites dans chaque niveau et chaque catégorie.

A chaque niveau correspond une rémunération. Et au titre du "coup de main", on ne peut demander à un agent d'un niveau donné de prendre en charge les tâches d'un agent du niveau en dessus.

Il en est de même pour les degrés. Le degré ne doit pas être prétexte à la distribution de tâches supplémentaires empiétant sur celles d'un niveau autre que celui de l'agent mis en validation. (Cf. Article 15 du protocole d'accord).

Aujourd'hui, à la Caisse, on a un peu l'impression que les différences de niveaux s'estompent de plus en plus.

Tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil ! OK !

Mais tout le monde, il a pas la même paye !

Pour la CGT, la transparence doit être présente à tout moment, les référentiels de compétence, les appels de candidature sont des moyens de cette transparence.

Encore, faut-il que des référentiels existent pour tous les postes !

Les métiers évoluent, d'autres se créent. La CGT demande la mise en place d'une commission chargée d'analyser l'évolution des postes, de fixer le contenu des tâches, de décider des nouveaux référentiels de compétences et du classement dans la nouvelle classification.

Cette commission, avec des représentants du personnel, pourrait accompagner la mise en place de VITALE.

Dans le même temps, des négociations doivent s'engager localement sur l'évolution des qualifications.

Devrait-on se contenter de ce que nous avons ? Nous ne le pensons pas. Revendiquer des qualifications adaptées, conformes à l'évolution des métiers, c'est aussi être moderne !

Cgt

CPAM Privas

PROMOTION INTERNE

La totalité des points du poste de Jacques FAURE a pu être conservée à la CPAM de PRIVAS et on s'en félicite.

La Direction, dans le cadre d'une réorganisation, va profiter de ces points pour créer un poste d'informaticien.

Un coefficient 234 s'en va, un 236 arrive, la Caisse ne perd donc pas de points au contraire.

Ce poste devrait être rapidement pourvu, d'autant que les "points de Mr. FAURE" sont disponibles depuis janvier.

Le Directeur a fait part aux délégués du personnel, lors de la réunion du 25 février, de son intention de recruter cet informaticien à l'extérieur.

La C.G.T. rappelle son attachement à la promotion interne à chaque fois que cela est possible.

Il est de la responsabilité de la Direction, dans le cadre d'une politique responsable de gestion des ressources humaines, d'anticiper sur les besoins actuels et à venir de la Caisse, en matière d'emplois. Ceci afin de permettre aux employés et cadres en place, d'accéder à ces postes.

Les orientations de la CNAM en matière d'emplois "nouveaux" ou d'évolution des emplois existants vers de nouvelles tâches, doivent être connues. Il faut TOUT DE SUITE mettre en place les formations nécessaires à la reconversion du personnel.

Le nombre de techniciens est fatalement appelé à diminuer considérablement dans les prochaines années.

Les employés de la CPAM de PRIVAS ne comprendraient pas que, lorsque s'offre l'opportunité d'accéder à un emploi dans un autre secteur et a fortiori quand cet emploi constitue une promotion, la porte leur soit à chaque fois barrée.

Des expériences passées sont là pour prouver que la promotion interne, assortie d'une bonne formation, produisent de bons résultats.

Il faut revenir à cette solution qui a, pendant trop longtemps été délaissée.

Le Syndicat C.G.T. demande donc qu'un appel de candidature interne soit rapidement lancé pour pourvoir au poste d'informaticien.

Cgt / CNAM PRIVAS

R.T.T. où en est-on ?

Le Directeur est venu...

Nous l'avons vu...

Nous a-t-il convaincu...

Il ne signera aucun accord dont il n'aurait l'assurance qu'il soit agréé.

Il attendra donc le feu vert de la CNAM avant d'entamer des négociations.

Il n'ira pas en deçà des 35 heures.

En matière d'emploi, il attendra les attributions éventuelles de la CNAM, Caisse par Caisse, au prorata de la réduction effective du temps de travail.

Le "pot de 40 heures" ne serait pas touché.

Le financement de la R.T.T. passera par une modulation salariale (gel des augmentations collectives, 2 %, degrés ???)

En clair, il est urgent.. d'ATTENDRE.

Les employés et cadres de PRIVAS attendent depuis longtemps, très longtemps, trop longtemps.

Ils ont la désagréable impression d'avoir été "promenés" dans cette affaire, depuis le début.

- Promenés par un ancien Directeur, soucieux de partir dans un climat serein. Le constat d'étape n'aurait-il été qu'un leurre afin d'éviter une ambiance peu propice à une promotion dans un autre organisme ?

- Promenés par un Président du C.A. s'interrogeant sur son autorité en la matière...

- Promenés encore, aujourd'hui, par une Direction s'abritant derrière un accord national à venir précis, clair et "sécurisant".

Cgt CPAM Privas

TRANSPARENCE

Le 03.11.99

Sont-ce les pluies diluviennes qui se sont abattues sur notre région, grossissant les torrents, faisant monter les ruisseaux, amenant le niveau d'eau proche de la côte d'alerte dans de nombreux endroits, transformant nos petites routes en rivières, qui font qu'on a l'impression qu'on nous mène en bateau ?

Est-ce une mauvaise synchronisation dans le co-pilotage qui fait que l'on semble planer à certains moments puis que l'on se met à tanguer hasardeusement à d'autres ?

Toujours est-il que, comme pour le temps, tout le monde souhaite que les choses s'éclaircissent.

La dernière réunion de D.P. a, pour le moins, laissé de nombreux points obscurs.

Impossible de connaître, par exemple, les modalités de rémunérations prévues pour les agents réquisitionnés à l'occasion du passage à l'an 2000. On attend de savoir combien il y en aura pour déterminer combien, comment, sous quelle forme les rétribuer ???

La seule chose de sûre, c'est que c'est nous qui paieront. Il n'y aura aucun budget supplémentaire demandé à la CNAM par la Direction.

“ Travaillez, prenez de la peine, les fonds seront toujours les mêmes ”

Un autre point d'ombre (assez sombre l'ombre quand même !), les appels de candidatures.

Entre les candidats internes, reçus d'après le Directeur, non reçus d'après le Secrétaire Général, au nombre de 7 ou de 8, peut-être ... Nos élus flottent dans un clair obscur d'où il est très difficile de discerner une vessie d'une lanterne.

Dans le même registre, les éclaircissements apportés sur le niveau 4 supplémentaire au Contentieux, sont dignes d'une éclipse totale un jour de grève E.D.F.

Quant à l'agent rentré à la Caisse de PRIVAS le 2 novembre de cette année, en remplacement de Madame DETROYAT, dans le cadre de l'ARPE, si personne ne l'a vu, ce doit être encore parce qu'on manque d'éclairage.

C'est comme la nomination de l'agent recruté au niveau 3 au service informatique qui a été nommé au niveau IIA (filiale informatique) depuis le 24 ou peut-être 25 septembre (pour lequel, entre parenthèses, les élus attendent encore la note). Rappelez-vous, c'était en Août dernier, le Directeur répondait (PV de DP) : “ suivant les besoins en l'an 2000, cet agent pourrait intégrer la filiale informatique ” ... !!!

.../...

Cgt

CPAM
PRIVAS

Le temps est à l'orage.
Le brouillard s'épaissit.
Les esprits s'échauffent.
Le ton monte et l'ambiance est à la baisse tandis que le stress est à la hausse
et que le mécontentement s'amplifie.

Décidément, la météo n'est pas bonne sur la CPAM de PRIVAS.

Les derniers "mouvements" dans la caisse ne sont pas là pour faire remonter le baromètre.

Un appel de candidature pour un poste au DAG, libre en janvier alors qu'avant la parution de l'appel, le poste n'était déjà plus libre...

Un appel de candidature pour un poste de Secrétaire de Direction qui se clôture au 17 décembre alors qu'une personne est embauchée en CDI sur ce poste, ou tout au moins, sur cette chaise au 10 décembre.

Le Directeur qui, répondant à l'interrogation des élus, précise que les personnes intéressées peuvent encore postuler. Qu'il pourrait y avoir création d'un autre poste de Secrétaire de Direction avec, pourquoi pas d'autres tâches, d'autres fonctions... ???

Que la personne embauchée le 10, serait en fait embauchée sur le poste de la comptabilité, dont la chaise avait été occupée par le poste libéré à AUBENAS dans le cadre de l'ARPE...

Que le poste qui fait l'objet d'un appel de candidature est le poste de Mme KEHEYAN, libre en janvier bien que sa chaise soit déjà attribuée.

Qui peut encore suivre ?

Où veut-on nous emmener ?

Doit-on encore postuler ?

Sur quel poste ?

Quelles tâches ?

A quel endroit ?

Le personnel a la désagréable impression que dans leur Caisse, tout ce qui se fait n'est pas dit et que tout ce qui se dit n'est pas fait.

Le Syndicat CGT et ses élus ont la désagréable impression que cette façon de procéder tend également à les discréditer auprès du personnel.

Il est grand temps de remettre de l'ordre afin que les choses soient claires.

Personne n'a à gagner à continuer d'évoluer dans cette situation équivoque laissant libre cours à toutes les rumeurs, toutes les hypothèses, tous les bruits de couloir lancés par ignorance ou dans un but, moins innocent, d'amplifier une mauvaise ambiance.

Un organigramme clair,

Des informations précises,

Des appels de candidatures bien définis, pour chaque poste,

La priorité à la promotion interne,

Le respect du personnel.

C'est ce que demande le Syndicat CGT :

LA TRANSPARENCE.

Cgt CPAM PRIVAS

ET MAINTENANT !...

■ Le 11 février, nous étions près de 60 % en grève 55 minutes pour réclamer :

- les 35 heures,
- le refus de passer à 1 heure de plus par semaine en février, mais le maintien à 37 heures jusqu'à aboutissement des négociations,
- l'embauche de 2 CDI pour la CMU,
- l'application de l'article 27 de la CCN sur la récupération des heures supplémentaires de 35 h à 39 H.

■ Le 25 janvier à Ouvèze, à l'occasion de la Grand Messe, le Directeur disait, à propos de cet article 27 que si l'avis de l'Inspecteur du Travail avait été clair et précis, il l'aurait appliqué.

L'inspecteur du travail écrivait alors :

"l'article 27 de la CCN me paraît devoir entrer en application".

■ Aujourd'hui, nous disposons de 3 avis d'Inspecteurs du travail s'adressant à la CPAM et à la CAF de VALENCE ainsi qu'à la CAF d'AUBENAS (même inspecteur que PRIVAS) que nous reprenons ci-après :

Avis, à la CPAM et à la CAF de VALENCE :

"En conséquence, les salariés de votre entreprise ont effectué en janvier 4 heures supplémentaires par semaine (de 36 à 39 heures). Celles-ci conformément à la loi n'ouvrent pas droit à majoration, toutefois, il me paraît nécessaire, outre les dispositions légales, de prendre en compte les dispositions conventionnelles qui n'ont pas été remises en cause.

L'article 27 de la convention collective dispose que les heures supplémentaires effectuées après avis du comité d'entreprise, donnent lieu à un repos d'égale durée. Les dispositions sont applicables, dans la mesure où elles font bien référence à la notion d'heures supplémentaires, le seuil de déclenchement étant lui défini par la loi.

En conséquence, je vous demande de me tenir informée dans les plus brefs délais des modalités de mise en œuvre de ce repos de récupération."

Avis de la CAF d'AUBENAS :

Par conséquent, en application du principe de faveur inhérent à l'ordre public social (Article L 132-4 du Code du Travail), je vous demande de bien vouloir vous conformer à ces dispositions conventionnelles, c'est-à-dire en permettant la récupération pour vos salariés des heures effectives au-delà de 35 heures et en deçà de 39 heures depuis le 1^{er} janvier 2000.

Ces avis ne sauraient être plus clairs. Nous demandons, par conséquent, que le Directeur suive les injonctions de l'Inspecteur du Travail comme il s'y était engagé devant l'ensemble du personnel.

..I...

■ Une rencontre Syndicat/Direction aura lieu le **17 février à 9 h** sur les 3 revendications locales reprises aux 3 premiers points de la dernière réunion de DP.

■ Une Assemblée Générale du personnel se tiendra le **même jour de 14 h à 15 h** Salle du C.E., compteur allumé.

D'ici là, que chacun réfléchisse à la manière d'agir pour faire aboutir nos revendications.

Ne nous laissons pas gagner par la morosité, pas plus que par la fatalité, c'est ce qu'attendent nos dirigeants qui, usant de tous les prétextes pour repousser toujours plus loin les négociations, jouent la carte du pourrissement.

Montrons-leur, tant au niveau national que local, que nous sommes encore là et que nous serons toujours là pour faire respecter les textes en vigueur, pour faire appliquer les lois, pour défendre les acquis, pour défendre nos droits.

CGT

Cpam Privas

Plusieurs remarques sur les réponses du Directeur aux questions posées par les délégués du personnel lors de la dernière réunion.

Sur la forme tout d'abord. Est-ce bien la place, dans un procès verbal de réunion de D.P., d'un tract de la Direction en réponse à une action syndicale ?

On a souvent reproché par la passé aux syndicats en général et à la CGT en particulier, de confondre ou mélanger les instances. En effet, à la Caisse, il y a des syndicats qui font leur travail de syndicat. Il y a la délégation du personnel qui est là pour représenter le personnel dans ces questions ou demandes au Directeur. Il y a enfin, le Comité d'Entreprise avec ses attributions bien définies.

Nous ne saurions reprocher au Directeur de s'adresser au personnel sous forme de note, comme les directions l'ont souvent fait à d'autres occasions.

Toutefois, il nous paraît déplacé et même illégal de profiter d'un tel document pour faire des reproches à une action syndicale.

La délégation du personnel saisira d'ailleurs l'Inspection du Travail à ce sujet.

Sur le fond ensuite. Le Syndicat CGT tient à rappeler au Directeur qu'avec sa nomination figurait la condition bien précise qu'il continue les négociations largement engagées avec la Direction précédente. Condition précisée par la Président du Conseil d'Administration lui-même. Il n'a fait donc que continuer les négociations en cours.

Quant aux chiffres concernant la situation de la CPAM de PRIVAS, la CGT précise que ce sont les derniers chiffres donnés par la CNAM. S'ils sont erronés et s'il y a reproches à faire, ce n'est certainement pas à la CGT mais plutôt à ceux qui les fournissent qu'il faut adresser les reproches.

Le droit d'informer n'a de sens que dans le respect des instances, de ceux qui les composent et de l'intégralité de la vérité.

De plus, les délégués du personnel CGT tiennent à rappeler à la Direction qu'ils sont élus (138 voix pour les employés (96,50 % des suffrages exprimés), 13 pour les cadres titulaires, 14 pour les suppléants)

Ils sont élus pour représenter le personnel, porteurs de revendications du personnel.

A ce titre, ils n'ont pas à subir d'agressions personnelles, comme cela a été le cas lors de la dernière réunion de DP à travers les réponses de la Direction à la délégation du personnel.

Quand à la remise en cause faite par la Direction, sur la présence d'un délégué du personnel en réunion de C.E. et inversement d'un élu du C.E. en réunion de DP, nous osons espérer qu'il ne s'agit que d'un mouvement d'humeur non contrôlé.

Mai 2000

Cgt

L'info du jour

Cpam
rivas

La "bonne" surprise : Le trou de la Sécu est comblé... nous dit Martine AUBRY.

La "mauvaise" surprise... que Martine AUBRY ne dit pas :

Chaque employé y est allé de sa petite pelle pour participer au rebouchage :

- les promos :... que nenni ! Et hop, une pelletée
- l'avancement ! pas possible ! Et plouf, une pelletée
- l'augmentation de la valeur du point !...Kékcékca ? et toc une autre pelletée
- la réduction du temps de travail sans perte ou blocage des salaires !... Inconcevable ! Et chplaf, deux pelletées
- des embauches, en compensation !... Soyez réalistes ! Et Chtoc, une brouette

Et c'est bien connu, le remblais, ça se tasse. Donc, inutile de prévoir de ranger les outils. Il va falloir encore et encore piocher dans nos "réserves" pour participer à éviter l'affaissement.

Que l'on se console, on n'a au moins pas le souci de chercher les meilleurs placements, les actions ou obligations les plus porteuses, ni celui de se "creuser" la tête pour trouver les meilleurs investissements. A la fin du mois, on est tranquille de ce côté là ! Sans compter qu'on n'a même pas à se prendre la tête pour savoir ce qu'on va faire pour occuper les heures libérées par la R.T.T. vu qu'on n'en bénéficie pas.

Le trou de la Sécu, c'est un peu comme le bout du tunnel. On a toujours l'impression d'en voir la fin, mais on en est encore loin.

Puis, à la Sécu, on est bien payé, dites ! Quand même, 5 277,79 F. net par mois l'embauche, c'est royal !

La valeur du point a tout de même augmenté de 1 % en 1998, la masse de travail de près de 10 % de 1998 à 1991. (Cf. rapports d'activité) et l'espérance de vie a progressé de 5 ans. Ça en fait des augmentations tout ça !

Si ça c'est pas du comblement de trou...

Et je ne parle pas du prix de l'essence...

Allez zou ! Comme disait ma grand-mère, on peut pas tout avoir ! Faut pas se plaindre, tant qu'on a la santé !

Cat

DES LIRES

Cpam
Livas

Au lendemain des élections professionnelles, quelques rappels de définition de notions essentielles, utiles à toute personne ayant en charge la défense des intérêts de tous et de chacun.

Liberté - Egalité - Fraternité

Liberté :
(ou libre)

Le contraire de prisonnier.

Le prisonnier ne peut pas faire ce qu'il veut, où il veut, quand il veut, avec qui il veut, comme il veut. Alors que le libre non plus.

Egalité :
(ou égal)

Synonymes :

- exactement pareil
- au même niveau
- semblable

Exemples : Egalité des chances (un fils d'ouvrier a les mêmes chances qu'une fille d'ouvrier) (un chômeur a les mêmes chances qu'un autre chômeur)

Fraternité :
(ou sœur)

Les hommes naissent tous frères et sœurs sauf les fils iniques.

Salaire :

Pour retrouver l'origine de ce mot, il est indispensable de faire un peu d'histoire (de celle que l'on ne nous apprend pas à l'école)

Madame de CUPYNCEY, de passage près de mines à charbon célèbres, s'écriait en voyant un groupe de mineurs encrassés : "Dieu que ces gens ont un sale air".

Un de ses fidèles conseillers lui suggéra alors de leur envoyer quelques pièces.

Un mineur ayant entendu la chose, le répéta à ses amis et, d'oreilles à bouches, les propos se déformèrent. Si bien que d'autres mineurs, désireux eux aussi, d'obtenir quelques pièces, se mirent à hurler à l'intention de leur propriétaire huppé :

"- Des sales airs !... Des sales airs !... Des"

Et c'est ainsi que prit fin le temps béni du travail gratuit.

Et, contrairement à ce que l'on croit, les points d'eau pour se laver, à l'intérieur des usines, ne sont pas une conquête ouvrière mais bien une obligation des patrons qui voulaient ainsi réduire les sales airs en obligeant leurs ouvriers à se laver.

A noter qu'à l'époque, plus le travail était pénible et salissant, plus le sale air était important.

Ainsi, les gros sales airs étaient beaucoup mieux rétribués que les petits sales airs.

Aujourd'hui, cette notion a été complètement inversée.

- Misère** : Plante très décorative, mais un peu envahissante. A tendance à s'agripper n'importe où. Préfère les terrains pauvres. Eviter de trop l'exposer à la lumière.
L'origine de la misère est à mettre à l'actif de la célèbre botaniste Mme de CUPYNCEY, qui suite à sa terrible expérience dans les mines à charbon eut l'idée, plutôt que de donner quelques pièces, comme elle fit jadis, pour récompenser les mineurs au sale air, de leur attribuer une plante de sa composition : la misère
De là, vous le comprendrez, vient l'expression : salaire de misère
- Carotte** : Cette ombellifère aux nombreuses vertus (fesses roses, vue, etc...) peut se révéler être un produit dangereux.
En effet, une trop grosse consommation peut entraîner une stimulation des énergies amenant l'individu à un dépassement de ses limites. Un abus prolongé peut conduire à des lésions irréversibles.
De plus, une mise en garde est nécessaire chez les compétiteurs. La carotte peut, dans certaines conditions, faire apparaître un contrôle positif chez les trop gros consommateurs.
- Promotion** : De la famille des promotionnées, cette plante, pure création de la fameuse botaniste, Mme de CUPYNCEY est venue beaucoup plus tard, en complément de la misère dont nous avons parlé plus haut.
Distribuée avec parcimonie, elle avait des effets stimulants et avait la particularité de réactiver certaines fonctions passablement endormies.
Toxique et hallucinogène, l'usage, même passager, de la promotion peut laisser des séquelles graves. Sa désaccoutumance est longue et difficile.
- Fayot** : Avec le développement de la promotion est apparue très rapidement une variété nouvelle, sorte de précurseur des futurs OGM, le fayot. Baveux et rampant, assez insipide, plus ornemental que comestible, le fayot réussit bien en culture isolée. Se contente de peu d'entretien et s'adapte à tous les terrains.
- Mendiant** : Sorte de rhizome de la misère, cet individu à malformation génétique se caractérise par une raideur de l'avant bras avec prolongement écuelloidal de la main droite ou gauche.
- Puce** : Avec l'introduction de nombreuses nouvelles cultures est arrivé également ce petit parasite très prolifique. Il vit de préférence dans les portefeuilles ou porte-cartes. Salairivore, véritable fléau des temps modernes, son élimination devient un problème vital.
- Portable** : Une culture trop intensive, un modernisme sans doute un peu trop rapide et sans contrôles suffisants ont également donné naissance à de nombreuses malformations, dont le portable. Sorte de protubérance du cartilage de l'oreille, rejoignant, chez certains individus, l'angle supérieur de la lèvre.

Fracture : Autre conséquence d'un mouvement aussi brusque qu'inégalitaire, c'est la séparation de membres en deux ou plusieurs parties. La fracture peut être, dans l'ordre d'importance, simple, multiple, ouverte ou encore sociale.

Problématique : Avec le développement intensif de la misère (plante définie plus haut), les problèmes ont peu à peu disparu, laissant place à un nouveau phénomène, la PROBLÉMATIQUE. La problématique s'est insidieusement infiltrée dans tous les écrits et dans tous les propos. Véritable fléau, cette maladie est transmissible par piqure de plume venimeuse, par crayon mal affûté ou par postillon contaminé.

Anciennement appelée piroplosmose ou problème à tique, le mot s'est peu à peu transformé, pour devenir "problématique".

Un peu de détente en cette période agitée, difficile parfois, décevante souvent, mais toujours riche d'enseignements que nous saurons mettre à profit pour franchir dignement et fièrement le XXIème siècle.

Ne sombrons pas dans la morosité, ni le fatalisme, seule la combativité de tous dans un esprit de solidarité respectueux des opinions de chacun, fera que nous gagnerons.

Voici vos représentants au Comité d'Entreprise et à la Délégation du Personnel. N'hésitez pas à les contacter.

C.E.		D.P.	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Daniel DEVES	Patrick MALLEVAL	Christine LIOTARD	Jacques ARNAUD
Daniel BERNAY	Josette POUZET	Jean-Marc PERRIN	Laurent SIMPLET
Patrice FANGER	Françoise TEYSSIER	Pierre FREYDIER	Karine RICARD
Christine CHAMBON	Nadine BOUET	Sylvie MANDON	Pierre DUMAS
Jeanine BROCHETET	Somchay KHOUTSAVANH	Janis GRIOT	Christophe DEVARENNE
		Pierre ARDAIL	Gérard VIDAL

Le syndicat CGT remercie tous les électeurs, employés et cadres qui ont massivement renouvelé leur confiance aux représentants DP et CE élus à plus de 90 % des voix.

PRIVAS le 31 mai 2000.



CLARTÉ - CONFIANCE - COMMUNICATION

Rappelez-vous, Ouvèze, le 25 janvier, la grand messe, les éloges du personnel, la Caisse de PRIVAS qui remonte au "hit parade" grâce au sérieux, au travail, à la compétence, à la conscience professionnelle des employés et cadres...

Souvenez-vous, le Comité d'Entreprise du 18 avril, le Directeur n'en tarissait pas de remerciements au personnel pour son travail sérieux, grâce auquel PRIVAS se situait en tête des Caisses de la région pour le taux de transmission de F.S.E.

Ayez en mémoire les félicitations du Directeur à l'ensemble du personnel, encore, lors du Comité d'Entreprise du 31 mai dernier.

PAROLES - PAROLES - PAROLES...

Passés les discours, les actes !

- Les élus au C.E. et D.P. demandent l'octroi d'un pont pour l'Ascension : NON
- Pour le 14 août : PEUT-ETRE... Si la situation de la Caisse le permet

En matière de COMMUNICATION, du RESPECT des instances

Du jamais vu de mémoire des plus anciens élus.

Alors que les élections ont eu lieu la veille, la Direction "oublie" la mise en place du C.E.

Nous accusant de formalisme, la Direction juge vraisemblablement qu'il n'est pas utile de perdre du temps en "simples formalités".

C'est sans doute la continuité de la politique de la Direction qui, aux mêmes motifs, a supprimé les "formalités" des P.V. de C.E. et D.P. distribués au personnel, ainsi que les notes de décisions individuelles aux élus sous prétexte que ces informations étaient accessibles sur écran.

Ce non respect des us et coutumes de la Caisse engendre une perte évidente de l'information au personnel.

Avec la même désinvolture dans les communications du Directeur aux élus du C.E., aucune information sur l'embauche d'un CDD à la compta le 5 juin qui devait donc être prévue et connue le 31 mai.

Sur le retour de M. Laure NEMERY, pas davantage d'information.

Sur le remplacement de François JACQUART début juin, le flou le plus complet.

Sur le remplacement de Lucette HOFMANN, rien de prévu, la PAO n'étant plus d'actualité selon le Directeur.



**Le Directeur ne nous a pas entendu...
Il faut lui répéter un peu plus fort !**

61 % d'employés et cadres étaient en grève contre le Directeur le 09.10.00.

La délégation du Syndicat CGT, reçue par ce dernier, n'a obtenu aucune réponse concrète aux revendications du personnel.

Pourtant certaines de celles-ci peuvent être satisfaites immédiatement :

- le retour à la communication de toutes les notes aux élus afin de permettre un suivi de la Caisse,
- le retour à la communication des P.V. de CE et de DP aux élus et au personnel,
- la priorité à la promotion interne, pour chaque poste qui se libère ou qui se crée,
- une véritable gestion prévisionnelle des emplois,
- information sur les orientations et le devenir du personnel de la Caisse.

D'autres plus abstraites mais toutes aussi importantes, comme le respect des élus du personnel et les engagements pris, doivent être solutionnées.

Le personnel, inquiet de son avenir, exige du Directeur, des informations concrètes.

POUR ETRE ENTENDUS, HAUSSONS LE TON !

Conformément aux décisions prises en Assemblée Générale du Personnel le 28.09.00,

TOUS EN GREVE LE VENDREDI 20 OCTOBRE 2000 APRES-MIDI



TOUS EN GREVE POUR QUE ÇA CHANGE

Déjà en août 2000, une pétition signée par 93 employés et cadres de la Caisse demandait le rétablissement de meilleures conditions de travail, le respect des employés et cadres ainsi que des élus.

Rien ne s'est amélioré depuis, au contraire.

Le 28 septembre, le personnel de la Caisse de PRIVAS et des centres d'AUBENAS et LE TEIL, réuni en assemblées générales, exprimait à nouveau son mécontentement et décidait à l'unanimité d'un arrêt de travail pour exiger un véritable changement.

Les sujets de mécontentement sont nombreux, parfois différents, selon les unités ou lieux de travail, selon les sensibilités des individus, mais reposent souvent sur un problème identique : la communication est de plus en plus mauvaise avec la Direction.

Les perspectives d'avenir, nouvelles technologies, accroissement de la productivité, transformation ou redéfinition de notre métier, gestion prévisionnelle des emplois, réduction du temps de travail avec embauches compensatrices, autant de sujets qui nous concernent **TOUS** et **TOUT DE SUITE**.

ENSEMBLE, EXIGEONS :

- le respect des élus et du personnel
- le respect des engagements
- une réelle information sur les orientations et le devenir de la Caisse
- le retour à la communication de toutes les notes aux élus, afin de permettre un suivi de la vie de la Caisse
- le retour à la communication des PV de CE et DP aux élus et au personnel
- la priorité à la promotion interne, pour chaque poste qui se libère ou qui se crée. Le personnel n'acceptera plus de n'être "bon" qu'à faire grimper la Caisse au hit parade et d'être écarté de chaque nouveau poste ou remplacement (Secrétariat de Direction, Informatique, Compta...)
- une véritable gestion prévisionnelle des emplois

C'est de **NOTRE AVENIR** dont il s'agit.

Il ne peut se faire **SANS NOUS**.

Suite au préavis de grève déposé auprès de la Direction, le Directeur a accepté d'ouvrir les négociations. Une rencontre avec une délégation du Syndicat CGT est fixée au Lundi 9 octobre 2000 à 13 h 30.

Le Syndicat CGT de la CPAM de PRIVAS appelle l'ensemble du personnel à cesser le travail **Lundi 9 octobre 2000 de 15 H 05 à 16 h 00** et vous tiendra informés pour décider **ENSEMBLE** de la suite à donner.

PRIVAS, le 5 octobre 2000.



La Sécu, on la connaît, on y tient, on l'a défendue et on la défendra encore et encore...

Mais la Sécu, c'est nous. C'est aussi notre travail, notre vie de tous les jours, notre avenir... Et notre avenir, ça nous intéresse.

NOTRE AVENIR NE SE FERA PAS SANS NOUS !

A l'heure où l'on peut prévoir des transformations importantes de notre façon de travailler et de nos conditions de travail, il est plus que légitime d'exiger d'être informés de ce qui se prépare et formés pour n'être pas laissés de côté et être capables de s'adapter à ces nouvelles techniques.

On nous parle de "métiers nouveaux" et chaque fois que se libère un poste (pas forcément nouveau), le personnel n'a pas le bon profil...

On nous parle de centre extérieur à LA VOULTE, puis de plate-forme téléphonique inter-centres, puis de plate-forme multi-médias inter-caisses...

Ces projets, qui pour certains ont de forts relents de plan JUPPÉ, le personnel veut en être mieux informé.

Les Directions passent et se succèdent, chacune avec leurs idées différentes, leurs projets personnels, leurs orientations et visions propres pour la Caisse, mais le personnel, pour la très grande majorité, reste. Les employés et cadres sont là...

Le décret du 12 mai 1960 existe. Le Directeur est Directeur. Personne ne le conteste. Le syndicat CGT ne veut la peau de personne. Le syndicat CGT est là pour défendre les intérêts de tous et de chacun.

Le syndicat CGT, soutenu par les employés et cadres de la CPAM, exige de l'équipe de direction une véritable information des élus et du personnel sur la vie et l'avenir de leur travail.

TOUS ENSEMBLE, le 20 octobre, exigeons :

- le respect des élus et du personnel
- des informations précises sur le budget 2000
- des informations précises sur les orientations et le devenir de la Caisse
- des informations précises sur la vie de la Caisse (Retour des notes aux élus)
- des informations précises sur les projets de "plate-forme"
- une réelle politique de gestion prévisionnelle des emplois
- la priorité à la promotion interne

Certains de ces points ont été rajoutés par la Direction à l'ordre du jour du C.E. du 24 octobre.

C'est un premier pas, mais le syndicat CGT veut débattre de l'ENSEMBLE des revendications qui doivent être négociées avec les représentants du syndicat CGT.

C'est aussi ça, le respect d'un véritable dialogue social.

Ne nous trompons pas, notre action de vendredi sera mesurée, pesée, analysée par la Direction.

Si vous voulez faire aboutir vos revendications, il est PRIMORDIAL d'être le plus nombreux possible dans l'action le 20 octobre.

TOUS EN GREVE UNE 1/2 JOURNEE, LE 20 OCTOBRE APRES-MIDI.

Syndicat CGT CPAM Privas

Jeudi 3 mai 2001: UNE JOURNÉE EXCEPTIONNELLE.

- La météo annonçait une fois de plus; de la pluie et nous avons eu un beau soleil.
- La direction de la CPAM prévoyait une grève minoritaire et nous avons eu un arrêt de travail très largement suivi (93 employés et cadres en grève recensés par le syndicat = 58 % selon la direction !!! ? ? ?)
- Les délégations syndicales attendaient un changement d' attitude d'une direction qui se moque de ses employés, elles ont rencontré un Directeur qui joue avec l' avenir de ses agents, c'est une erreur de sa part, et c'est inattendu, au moins en théorie....

Alors que nous pensions aborder la troisième étape des négociations sur la RTT:

" Nous avons compris que nous n'avions rien compris".

Pour être bref nous devons admettre que la négociation est un jeu sans commencement et sans fin. Un jeu entre des partenaires qui jouent.

Eh bien, **NON**, Mr le Directeur, nous ne jouons pas car nous ne sommes pas là pour ça.

Nous sommes des employés et cadres de la Sécurité Sociale et nous avons tous conscience de la mission qui nous est confiée par une institution née à la libération bien avant que le nom de Mr JOHANNET n' apparaisse en bas des circulaires(CAB/DIR).

;; Nous ne jouons pas et nous n'avons pas envie de rentrer dans votre jeu de dupes.
Nous voulons, comme l'ont écrit nos collègues du centre du TEIL, du temps pour vivre et la loi nous y autorise.

Cela veut dire: **PLUS DE TEMPS POUR VIVRE**, alors que vous nous en" Proposez **MOINS** en nous "sucrant" le pot de 40 heures."

Soyez sérieux, Mr le Directeur comprenez que votre personnel n'est pas tombé de la dernière pluie et n'acceptera pas de vous être livré sur un plateau.

Reprenons le dialogue là ou nous l'avons laissé, cela vaudra mieux pour tout le monde.

TOUCHE PAS A MON "POT"*

Privas le 7 mai 2001.

*fameux dicton Québécois

R.T.T. : La Direction nous a menés en bateau **IL FAUT CHANGER DE CAP**

RAPPEL DES FAITS :

- Janvier 2001 : Sortie de la lettre de cadrage
- Février : Lettre de cadrage complémentaire relative aux modalités du passage aux 35 heures dans la SÉCURITÉ SOCIALE
- Mi-février : Courrier du Syndicat CGT à la Direction rappelant sa position sur la RTT et sa base de discussion.

LES NÉGOCIATIONS LOCALES COMMENCENT.

2 réunions se tiennent les 8 et 22 mars.

1°) Réduction du temps de travail :

Direction : Lettre de cadrage 1 600 h annuelle, pas de cadres au forfait, crédit d'heures : pas de remise en cause, gestion de la situation. CGT : 35 h hebdomadaire ou si application de l'article 212.9 du code du travail 1 600 h est un maximum mais il faut que la moyenne sur l'année soit à 35 h/hebdomadaire.

Après débat, la Direction déclare : "Il faudra trouver une formule aboutissant à 35 h/hebdo."

2°) Aménagement du temps de travail :

Direction : 2 pistes de réflexion : 36 h/hebdo et 3 jours de repos et 37 h 30 avec 12 jours de repos. Jours de repos 1/3 à l'initiative du salarié 2/3 à l'initiative de l'employeur. CGT : Tous les jours à l'initiative du salarié mais après accord du cadre de proximité, possibilité de les prendre par 1/2 journée.

3°) Ouverture de la Caisse :

Direction : Lundi/Vendredi, service usager constant, à négocier Permanences/Accueil/Téléphone plus importants, mais pas 40 h juste pour remplir un contrat. CGT : Base accord protocole 99 à savoir 8 h - 12 h et 13 h - 16 h 30. Idem siège et B.P.

4°) Emplois :

Direction : 0 ou 10 en fonction d'un accord ou non sur la RTT, abondement budgétaire CNAM 210 000 F. par emploi avec un maximum de 10. CGT : Embauche au niveau 3 dans les 3 mois après agrément, priorité aux anciens CDD de l'organisme (sauf si rapport défavorable du cadre de proximité) et % à négocier de mutation. Négociation d'un accord Syndicat/Direction.

5°) Une troisième réunion de négociation était prévue le 19.04 mais le 18.04, la Direction nous informe de son report au 03.05 après-midi. Intervention du Syndicat, la Direction promet de remettre un projet de protocole comme document de travail pour le 24.04 ou au plus tard le 26.04. Le 26.04, le Secrétariat de Direction nous informe que le document ne nous sera remis que le 02.05... Le Syndicat demande immédiatement à être reçu par le Directeur, dans un premier temps, il est occupé puis après il n'a pas le temps de nous recevoir. Enfin, à 11 H 45, il est libre. A ce moment-là, nouvelle tergiversation de sa part, le document n'est pas fini. Il y a

des corrections à faire... Il doit préparer le C.A. du lendemain... La Direction essaye de gagner du temps :

"ÇA SENT LE COUP FOURRÉ"

Le Syndicat décide d'alerter le personnel et dépose (pour respecter les délais) un préavis de GREVE de 55 minutes pour le jeudi 03.05 après-midi.

14 h 30 : La Direction s'énervé, convoque le Syndicat lui reprochant une attitude irresponsable et de faire un procès d'intention à la Direction. Mais ne remet toujours pas son document sur la RTT. Le ton monte d'un cran et la CGT exige "le respect de la parole donnée" car si la Direction n'a pas de mauvaise intention, son document en apportera la preuve.

16 h 30 : Enfin le secrétaire général nous remet "le projet de la Direction" et là ce n'est plus une impression, c'est une réalité :

LA DIRECTION DEPUIS LE DÉBUT NOUS A MENÉS EN BATEAU

Son projet ne reflète en rien le fruit des négociations engagées. Aucune des propositions faites par le SYNDICAT n'a été retenue, aucune des demandes du personnel prises en A.G. le 13.03 ne s'y trouve. 35 h/30 hebdomadaire (sans jour de repos).

Le document n'est que la pâle copie du modèle CNAM, voire même encore plus néfaste sur certaines modalités d'application.

La RTT pour le personnel de PRIVAS se résume à 72 h/par an, le "pot" de 40 h étant inclus dans la durée actuelle du temps de travail. Ce qui a pour conséquence de ramener la future durée hebdomadaire au mieux à 36 h 30. (Heureusement grâce aux arrondis, on pourrait qu'en même en plus bénéficier d'un jour RTT par AN). Quant au pot de 40 h, son utilisation dépendra dans un 2^{ème} temps d'un réexamen de l'horaire variable avec le C.E.

TOUT CECI EST INACCEPTABLE

La Direction ne semble pas comprendre qu'une négociation locale ce n'est pas le reflet que des seuls desiderata de la CNAM et de l'UCANSS.

C'est pourquoi, le SYNDICAT CGT :

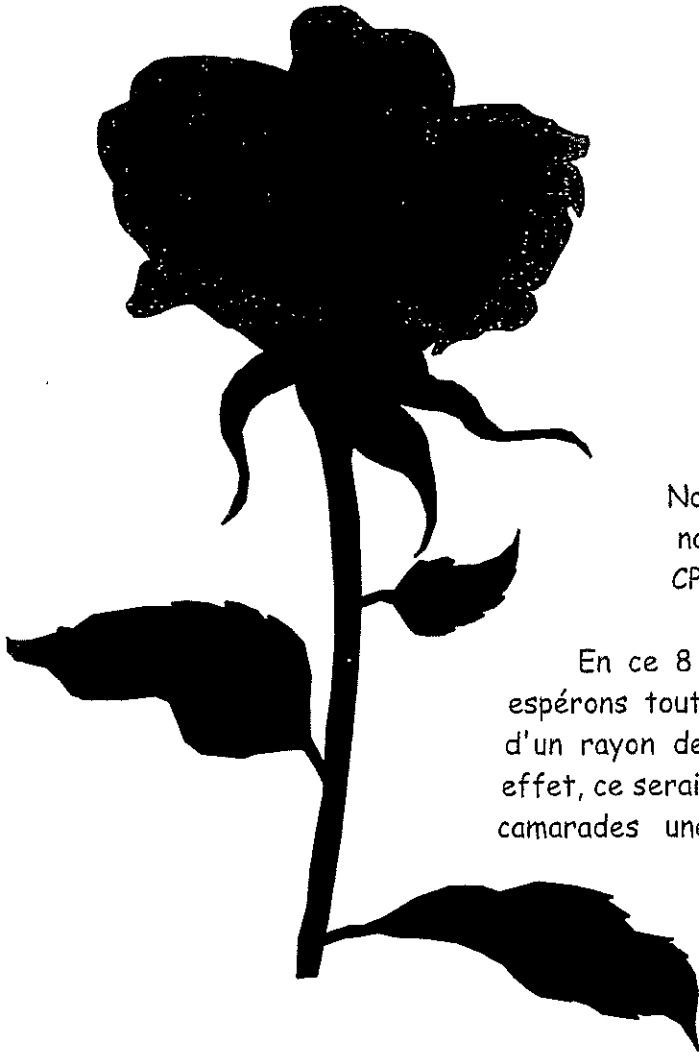
appelle le personnel à une action le 03.05 de 14 H 05 à 15 h

Tout le personnel doit montrer sa détermination face à l'attitude de la DIRECTION qui veut imposer ses choix et souhaite une application la plus restrictive possible de la RTT dans notre organisme.

LE SYNDICAT CGT EMPLOYÉS ET CADRES DE PRIVAS demande à l'ensemble du personnel de se rassembler Salle du CE à 14 h 05 en "débadgeant" pour 55 minutes de GREVE et de soutenir la délégation qui doit rencontrer la Direction.

**LA QUALITÉ DE NOTRE ACCORD R.T.T. DÉPENDRA DE CETTE
PREMIERE ACTION LOCALE**

Collectif des Femmes employées et cadres de la CPAM de PRIVAS



Monsieur le Directeur,

Nous nous permettons cette prise de parole au nom de toutes nos collègues féminines de la CPAM de PRIVAS, soit 70 % du personnel.

En ce 8 mars de l'an 1 du troisième millénaire, nous espérons toutes que cette journée de la femme marquera d'un rayon de soleil l'ouverture des négociations RTT. En effet, ce serait un beau cadeau que de pouvoir annoncer à nos camarades une base de discussion permettant d'arriver rapidement aux 35 heures par semaine.

Petit historique :

1928 : Egalité des salaires pour les employés de l'administration

1945 : Droit de vote pour les femmes et création de la Sécurité Sociale

Jusqu'en 1965 : Autorisation obligatoire du mari pour le droit au travail des femmes

Imaginons 2001, les 35 heures au sein des organismes sociaux et premier protocole agréé à la CPAM de PRIVAS : Plus de temps à consacrer à notre famille, du temps pour soi et pour les autres, le partage du travail avec des embauches compensatrices, un meilleur service rendu aux assurés dans une ambiance plus détendue, un vrai dialogue entre Direction et employés, plus de tabous ni de non-dits mais un échange constructif aboutissant à un aplanissement des tensions et à une meilleure compréhension.

Imaginons ce 8 mars 2001 s'inscrivant dans l'histoire de la CPAM de PRIVAS comme une journée de l'espoir.

LES TEMPS MODERNES

- * 2 ans et 8 mois sans augmentation de la valeur du point
- * 2 ans et 7 mois qu'on attend les 35 heures et les embauches
- * Pressions permanentes
- * Mépris du personnel

2001 Nouveau siècle. Nouveau Millénaire. Reprise économique. Fin du trou de la Sécu. Entreprises florissantes. Profits qui s'enflamment...

Et à PRIVAS ?... à la Sécu ?...

Janvier 2001 : On travaille une heure de plus par semaine qu'en décembre 2000.
On met en place un système de surveillance digne du XIXème siècle :

- Contrôle du temps passé à chaque tâche
- Pression, production... Il faut en faire plus, plus vite...
- Contrôle individuel de la production... et si vous refusez... il y aura des sanctions.

On est 10 de trop à la CPAM de PRIVAS (SIC) et il faut le prouver.

En cadence, s'il vous plaît.

Tout ça bien-sûr sans concertation, sans discussion, sans information, sans avis du CE sur les modifications d'organisation du travail.

On commence par les Prestations, noyau de la production. Ces nantis de techniciens, bloqués au niveau 3, sans autres perspectives de carrière que de se voir refuser les quelques postes qui se libèrent ou qui se créent, car ils ne sont pas "bons" ou bons qu'à produire.

En d'autres temps, à une autre époque, pas si lointaine mais que l'on croyait révolue, les contremaîtres contrôlaient, chronométraient le temps passé par les ouvriers à chaque tâche, chronométraient le temps passé à faire pipi, caca, ou fumer une cigarette...

2001, Nouveau siècle, Nouveau millénaire. Messieurs de la Direction, s'il n'est pas trop tard pour choisir le cadeau de fin d'année, offrez-nous un chronomètre.

RAS LE BOL - ÇA SUFFIT !

Un peu plus de considération.

Le Syndicat CGT de la CPAM de PRIVAS appelle l'ensemble du personnel, employés, agents de maîtrise et cadres à refuser ce flicage.

On n'est, NI à l'usine, NI au XIXème siècle, NI à la maternelle.

PRIVAS le 10.01.01.

CPAM
PRIVAS

L'ETINCELLE QUI FAIT DEBORDER LE VASE

Nous venons d'apprendre que le Directeur a envoyé une employée, en intérim à la CPAM, passer un bilan d'aptitude à l'encadrement. Sans doute une de ces « boîtes » chasseur de têtes. Pratique utilisée dans les entreprises privées à la recherche du bon profil ou du profil modèle à la sauce « patron ».

Nous sommes à la CPAM de PRIVAS, nous ne sommes pas chez le baron SELLIERES.

Les tableaux de promotion viennent juste de sortir, il y a des agents inscrits pour l'accession aux emplois de cadres. Il existe dans notre institution une formation aux emplois de cadre (parcours performance). [REDACTED]. Nous sommes 150 employés, agents de maîtrise et cadres qui avons passé le concours d'entrée à la Caisse. Concours d'un haut niveau et pour lesquels il y avait des milliers de candidats.

Nous avons, dans toutes les situations, su faire preuve d'une conscience professionnelle exemplaire.

Il y a un plan de formation professionnelle qui a été présenté au Comité d'Entreprise.

Il existe des règles, établies après de nombreuses actions, parfois dures, fixées entre la Direction et les organisations syndicales, règles qui sont là pour éviter des dérapages et concourir à la bonne marche de notre caisse. Les employés, agents de maîtrise et cadres de la CPAM de PRIVAS sont très attachés à la promotion interne.

Le mépris dont fait preuve la Direction envers le personnel, envers les élus, n'est plus supportable. Où sont les beaux discours de prise de fonction du Directeur, homme de dialogue, respectueux des instances ...

A quand remonte une promotion interne pour des nouveaux postes ou des postes qui se libèrent. Chef du personnel, informaticien, secrétaire de direction, aucun employé, agent de maîtrise ou cadre de la caisse n'est suffisamment « bon ».

Où sont les emplois nouveaux promis permettant aux techniciens ou autres employés de « sortir » des prestations ou autres services pour lesquels l'évolution des techniques a permis des gains de productivité.

.../...

Aujourd'hui c'est la goutte d'eau qui met le feu aux poudres.

Le Directeur, seul, sans information, sans concertation, demande à une employée intérimaire, embauchée en CDD, au départ, selon le Directeur, pour une tâche spécifique et ponctuelle, de subir un entretien pour juger de son aptitude à l'encadrement.

Où, par qui, pour quel poste, pour quand ?

NON, Monsieur le Directeur, le syndicat CGT vous dit NON !

Dès aujourd'hui nous décidons d'un préavis de grève et appelons l'ensemble du personnel à y participer.

- Pour le respect des règles et accords en vigueur à la caisse
- Pour que cessent les pressions et menaces à l'encontre du personnel
- Pour que cesse le mépris du personnel et de ses instances représentatives
- Pour la reconnaissance de la pratique professionnelle
- Pour la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois assortie d'une réelle formation professionnelle

Dans la même logique, les délégués du personnel refusent d'aller siéger en réunion plénière tant que la confiance ainsi qu'un véritable dialogue ne seront pas rétablis

Privas, le 24 Janvier 2001

Cof

ON PETE LES PLOMBS !

Com
tives

30 000 feuilles de retard à la liquidation.

La Direction prend des mesures :

- 5 secrétaires feront de la liquidation simplifiée à mi-temps
- le tri des feuilles sera assuré par le DSS
- 2 contrôleurs a priori travailleront sur IRIS

Pendant ce temps :

- les agents absents ne sont toujours pas remplacés
- 4 CDD embauchés le 2 mai ne seront pas renouvelés en juin
- l'an dernier, 1 million de francs rendus à la CNAM (l'équivalent de 5 emplois niveau 3), combien cette année ?

Les vraies raisons du retard :

- le personnel manquerait-il de conscience professionnelle ?
- les liquidateurs n'en feraient-ils pas assez ?

OU BIEN

- il faut économiser 2,8 millions de francs
- un système PROGRES qui n'est pas si "progressiste" ni performant que ce que l'on nous avait annoncé
- une organisation du travail où les tâches de la liquidation sont trop éclatées
- un service Prestations totalement déstabilisé du fait du manque de personnel, des renforts au téléphone, à l'accueil...
- des agents absents non remplacés : exemple : Un Agent de Maîtrise à l'IMMA absent depuis 2 mois remplacé par un agent d'accueil, lui même remplacé par un liquidateur... qui lui n'est pas remplacé

Aurait-on surestimé et "gaspillé" trop tôt les gains de productivité annoncés et attendus par les nouvelles techniques ?

A cela s'ajoute une démobilisation du personnel, sans cesse plus pressé plus stressé et qui ne voit aucune avancée positive pour ses conditions de travail, tant au niveau national que local :

- * aucune augmentation de la valeur du point depuis bientôt 3 ans
- * aucune avancée positive sur la RTT
- * mépris du personnel et des élus
- * ambiance détestable

Le personnel en a marre de supporter et payer les conséquences de tous ces choix !

Le personnel en a marre de supporter et payer les querelles et les règlements de comptes internes !

Le personnel en a marre de n'être jamais entendu !

Le personnel, avec le Syndicat CGT demande :

- le remplacement des agents absents avec paiement de primes différentielles
- le renouvellement des 4 CDD en cours et l'embauche de nombreux CDD, si ça ne suffit pas

Refuse :

- que de l'argent soit rendu à la CNAM (Nos budgets sont déjà suffisamment restreints)

Refuse :

- la remise en cause de ses acquis (On a assez donné !)

Nous l'avons toujours dit, le personnel l'a à maintes fois prouvé et le prouve encore, les différentes enquêtes réalisées auprès du public en attestent, bien que la Direction en doute, les employés et cadres de la CPAM de PRIVAS sont animés d'une grande conscience professionnelle et ont toujours eu le souci d'un service public de qualité. Mais ils déplorent le fait de faire trop souvent les frais d'une politique de restriction et de course aux indicateurs de gestion.

PRIVAS, le 16 mai 2001



MISE AU POINT DE LA MISE AU POINT

Chacun a pu prendre connaissance du tract du Directeur sur ce qu'il appelle sa mise au point.

Sur l'article 21, il précise (merci) que la liste d'accession au niveau 4 n'était pas supprimée. Qui a dit ça ? Personne. Par contre, il est clair qu'elle n'est pas utilisée comme par le passé, à savoir avec un caractère prioritaire. Quoi de plus normal que ce caractère prioritaire ? Sinon, à quoi servirait-il pour les cadres, de proposer des agents et pour les agents d'y figurer ?

Sur l'article 22, le Directeur précise qu'il ne remet pas en cause PERFORMANCE, ni la liste des agents jugés aptes à l'encadrement par leur responsable de service, par la Direction, et ayant suivi une formation prévue à cet effet, par le CRAFEP. Mais alors, qu'elle est cette nouvelle filière "aptitude à l'encadrement", non proposée à tous, non prévue dans aucun accord et qui permet de devenir cadre ?

Quant à sa proposition d'acter les principes d'un protocole, pourquoi ? Mais il est vrai que, dit le Directeur, "En matière légale, les usages n'existent pas..."

Sur l'article 60, le Directeur précise que la demande de Monsieur ALIROL sera examinée dans le respect de ses dispositions et qu'un poste devait être gelé dans l'éventualité d'une embauche. Ce n'est pas uniquement ce qui vous est demandé. Par le passé, à plusieurs reprises, et hélas dans des conditions identiques, l'enfant de l'employé décidé était embauché, point !

Sur les mutations, le Directeur précise qu'il y a bien d'autres demandes en attente depuis longtemps... Les élus l'ont dit au Directeur, ils n'ont connaissance que de ces deux demandes dignes d'intérêt particulier, anciennes et réelles.

Quant à dire qu'il n'y a pas aujourd'hui d'emploi vacant qui permette d'y donner suite... On a vu d'autres agents, d'autres "horizons" s'adapter très bien au poste sur lequel ils sont affectés... A quoi servirait la formation professionnelle ?

Sur la communication des notes aux élus, le Directeur dit "le législateur ne l'a pas prévu..." Certes, mais a-t-il prévu le contraire ? Le Directeur va plus loin, il ne dérogera pas à "cette règle". Mais quelle règle ? Ce n'est pas une règle, c'est une absence de règle. Par contre, c'était un acquis et un usage...

Plus loin, le Directeur affirme que les élus sont "parfaitement informés... que les notes de caractère général sont portées, via intranet, à la connaissance de tous." Nous ne reviendrons pas sur le "parfaitement" informés...

Quant aux notes, on peut constater que le caractère est effectivement "très général". Nous vous invitons à relire la dernière sur la restructuration...

On aimerait que le Directeur soit aussi précis et mette autant de soin dans la rédaction de ces notes que dans son tract de 4 pages.

Mais, pourquoi diable venir nous parler de la RTT, des embauches... alors que les élus ont reconnu et même félicité le Directeur pour la diligence dont il a fait preuve en matière d'embauches RTT.

Pas de remise en cause du pot de 40 heures. Heureusement ! cela faisait partie des conditions d'accord RTT.

Pont du 24 décembre : Cela faisait partie de l'accord RTT.

Majoration d'une heures de crédit pour la compensation des heures supplémentaires de septembre : C'est à cause d'un retard de mise en application de la RTT dû à la Direction.

Remise en état de la salle du C.E. : Là, il faut le dire ! Le Directeur pique deux fenêtres sur les locaux du C.E.

Amélioration des conditions de travail : Là aussi, il faut le dire ! Nous répondrons simplement, pas partout.

Le Directeur aurait-il besoin de mettre en avant les aspects positifs de ses actions, qui n'ont rien à voir avec les motifs du conflit, pour essayer de convaincre que tout ce qu'il met en place est bon et que le syndicat CGT n'est qu'un agitateur irresponsable ?

Il est sans doute moins aisé de participer à un arrêt de travail contre son Directeur que pour la satisfaction de revendications plus neutres ou nationales.

Le syndicat CGT ne fera pas comme les politiques, au lendemain d'élections où quel que soit le score obtenu, tout le monde est satisfait. Les 37,42 % de la grève du 13.11.01 bien que beaucoup d'organismes et entreprises souhaiteraient les réaliser, sont un peu en dessous de ce que nous attendions et ne reflètent pas le mécontentement très large du personnel, exprimé au travers des 100 signatures d'employés et cadres de la pétition.

Et qui dira qu'il est facile de mettre son nom sur une pétition qui condamne les agissements et attitudes de sa direction ?

Nous nous adressons aujourd'hui à ceux qui ont soutenu l'action du syndicat CGT, bien entendu, mais aussi à l'ensemble du personnel :

- ceux qui sont d'accord avec nous sur un ou deux points de la revendication, mais pas sur tous
- ceux qui, pour des raisons autres que celles du motif de la grève, n'y ont pas participé
- ceux qui trouvent qu'une heure de grève ce n'est pas suffisant
- ceux qui pour des raisons financières sont un peu "coincés"
- ceux qui font confiance à leurs élus et au syndicat.

Nous devons poursuivre l'action :

- pour qu'un climat de confiance soit rétabli
- pour ne pas laisser notre avenir au seul "bon vouloir" de la Direction
- pour la défense de nos droits et de nos usages
- pour le soutien à nos collègues de travail qui, dans des conditions familiales difficiles, attendent une mutation

Pour toutes ces raisons, le syndicat CGT vous appelle à cesser le travail le 22.11.01 de 10 h 05 à 11 h 00 et à se réunir Salle du C.E.

C.G.T. C.P.A.M. Privas

THERMOS ! REACTION !!!

Vous avez été nombreux à remplir l'engagement demandant à la Direction de remettre cadeau et galette qui vous étaient destinés au Secours Populaire ou à toute autre association caritative.

Cette galette a été distribuée...dans la caisse le lendemain de l'Assemblée du Personnel...ce qui est absolument scandaleux !

Le cadeau ne peut, selon le Directeur, pour des raisons de droit, être donné directement par l'employeur...

Le syndicat C.G.T vous propose donc d'aller individuellement chercher votre « thermos » et venir le déposer au local C.G.T le Syndicat se chargera de respecter vos engagements en le distribuant à l'association caritative de votre choix .

Privas,

Le 04 /02/02.

C.G.T. CPAM PRIVAS

SE TAIRE , C'EST LAISSER FAIRE !!!

Demain 31 janvier la Direction convoque « l'ensemble » du personnel à une Assemblée Générale sur le thème de la QUALITE et invite « tous les employés et cadres » à partager la galette.

La qualité c'est aussi de bonnes relations sociales dans l'entreprise et à ce titre, le Syndicat C.G.T ne peut accepter la politique rampante de remise en cause des acquis ni l'interprétation systématiquement restrictive des accords locaux ni le non remplacement des agents absents.

Le Syndicat C.G.T condamne la politique patronale rétrograde de la Direction qui crée des discriminations entre les salariés, en effet, les C.D.D. ne sont pas conviés à cette manifestation.

Ecarter une partie du personnel d'une assemblée générale du personnel relève d'une démarche intellectuelle dangereuse et condamnable.

Pour toutes ces raisons, le Syndicat C.G.T. de la C.P.A.M. invite l'ensemble du personnel à occulter l'aspect festif de cette demi-journée à l'issue de la réunion et à manifester son esprit solidaire en offrant cadeau et galette au Secours Populaire ou à toute autre association caritative.

Pour cela, le Syndicat C.G.T. vous demande de compléter l'engagement ci-dessous.

Je soussigné(e) _____ demande à Monsieur le
Directeur de remettre en mon nom le cadeau et la part de galette qui m'étaient destinés au
Secours Populaire ou à toute autre association caritative.

Signature :

(Un militant passera récupérer cet engagement).

Cgt

Privas

15 janvier 2002

Nous étions 12 000 , sous la grisaille lyonnaise, ça fait chaud au cœur !

12 000 à manifester contre les propositions du baron Scellières et de ses tontons flingueurs de libertés, de garanties ouvrières et de conquêtes sociales.

Du haut de leurs miradors, les C.R.S. , caméra au poing, appareil photo et jumelles aux yeux, fusil à lunette à l'épaule, veillaient sur la sécurité des patrons, bien au chaud dans leur palais, tout proche du casino Pharaon et de l'hôtel quatre étoiles, bien protégés par des barrières, interdisant l'accès à la populasse.

Vous pouvez leur faire confiance, ils s'occupent de nous. Tout le monde a pu entendre le baron à la télé : les patrons sont ceux qui investissent, ceux qui prennent des initiatives et des risques. Ils entendent bien imposer leurs idées à ceux qui gouvernent. Fi des miséreux qui battent le pavé en scandant des slogans dépassés, archaïques et qui n'entendent rien aux débats d'énarques cultivés et visionnaires.

Ca fait rien ! 12 000, ouvriers, employés, cadres, chômeurs, sans papiers, élus, défilant dans des couleurs chatoyantes, au son de musiques et chansons improvisées pour l'occasion, venus crier leur mécontentement au baron des patrons, ça réchauffe !

Allez courage ! tant qu'il y a de la lutte, il y a de l'espoir !

A la C.P.A.M. de Privas, 34,70 % de grévistes .

Cat opam Privas

BONNE ANNEE ! BONNE SANTE ! BONNE C.G.T. !

Une année s'achève, une autre commence.

Première Euro année...

Ca, personne n'a pu y échapper. L'euro par-ci ! l'euro par là ! Bonne euro à tous... Tous nos euros de bonheur et de santé...

Qui n'a pas acheté ses euros ?

Bradés ici !

Soldés là !

Vendus 10 fois leur prix la-bas !

Bref, si vous ne le savez pas encore, c'est que vous êtes ermite Tibétain, sourd-muet-aveugle -européen, américain, lofteur, ou star-académicien.

Trêve d'euro-plaisanteries !

Le Syndicat C.G.T de la C.P.A.M vient à son tour présenter à chacun tous ses vœux de santé, bonheur et réussite pour cette année nouvelle.

Puisse cette année 2002 être l'année de plus d'égalité, plus de fraternité, plus de justice sociale.

Qu'il soit permis à tous et à chacun d'accéder à davantage de liberté, à une amélioration de ses conditions de vie et de travail.

Toutefois, ne nous leurrions pas. Cette année 2002 sera très importante, peut-être déterminante pour notre avenir professionnel.

Sans un syndicat C.G.T fort, déterminé, combatif, les risques sont réels.

Et sans vous, le Syndicat n'existe pas.

Alors **TOUS ENSEMBLE**, commençons l'année par un petit apéro-pizza de l'amitié.....
Ca vous dit ?

La salle du CE étant toujours en travaux, la salle du C.A ayant été refusée par la Direction ,
Rendez-vous le 14 janvier à 11H00 au local C.G.T (compteur éteint)
A cette occasion, les cartes C.G.T 2002 seront remises aux adhérents.

Privas, le 09/01/02.

« Une dynamique est née dans l'entreprise au travers des mesures budgétaires..... L'objectif est de trouver l'équilibre entre les besoins en effectif et les moyens nécessaires pour permettre une dynamique de promotion..... » dixit Bruno Simon en réponse à une interrogation des élus C.G.T. au Comité d'Entreprise, sur le projet de budget de gestion administrative 2002.

Qu'en de termes galants ces choses là sont dites. La C.G.T. s'exprime plus simplement et plus clairement. Que personne ne soit dupe ! S'il est vrai que depuis quelques temps on a pu constater un certain mouvement à la Caisse se traduisant par des promotions pour quelques agents, il faut savoir que ces promotions sont faites sur le dos des chômeurs qui pourraient être embauchés pour compenser tous les postes supprimés.

Autrement dit ! Vous prenez une galette, vous la partagez en X parts, ça ne fait pas une grosse part chacun, mais tout le monde mange. Vous supprimez 1,2,3,4 ou plus de parts, le morceau est plus gros pour celui qui mange, mais il y en a 1,2,3,4, ou plus qui ne mangent plus.

La C.G.T. ne sera jamais d'accord avec de telles méthodes. Si vous voulez donner de plus gros morceaux à chacun, battez vous, Monsieur le Directeur pour obtenir une galette plus grosse (budget complémentaire). Il manque du monde à la caisse. Il y a des postes vacants. Embauchez !

Sur la R.T.T. : Un accord a été signé, comprenant l'embauche de 10 personnes. Dernière nouvelle (DP de février), le remplaçant de Thierry RICARD, démissionnaire, est embauché sur l'un des 10 postes R.T.T.

C'est du « vol », du non respect de contrat. C'est encore un emploi en moins à la C.P.A.M. de Privas. En effet, si les 10 embauches R.T.T. ont bien été réalisées, 4 départs de l'organisme n'ont pas été compensés, le différentiel positif n'est donc plus que de 6. Et qu'advient-il du poste de Mireille RIVES ?

Sur le niveau 4 à la formation professionnelle :

: « Il est probable que début janvier, le service F.P. soit étoffé pour répondre à cette exigence de formation du personnel et de recyclage des agents » dixit Bruno Simon en CE du 18 décembre 2001.

En effet, le 20 décembre, appel de candidature pour un animateur de formation niveau 4.

« Un effort intense de formation interne va être entrepris... » toujours dixit Bruno Simon.

Suite à restructuration, l'un des animateurs est nommé dans un autre service. Les DP demandent donc, logiquement un appel de candidature pour son remplacement. Aucune réponse de la Direction !

.../...

Sur le poste niveau 4 au D.S.S. (bilans de santé, campagne des maladies cardio-vasculaires) : Rappelez-vous, les DP étaient intervenus pour que ce poste soit pourvu par promotion interne. Le Directeur avait répondu que personne à la Caisse n'avait le profil, les compétences ni les diplômes requis pour accéder à ce poste.... Aujourd'hui, cet agent est absent pour 9 mois, (absence prévue). La préparation à son remplacement aurait donc dû être organisée bien avant son départ (ça s'appelle gestion prévisionnelle). Les DP demandent son remplacement après appel de candidature et avec paiement de prime différentielle. Que nenni ! Aucun agent n'a encore la compétence, le profil, les diplômes et blabla Donc, on embauche..... un intérimaire A mi-temps !

La liste serait trop longue, mais citons encore :

- le non respect du protocole d'avancement en matière de degrés (il faut avoir été noté au moins une fois dans son nouveau coefficient avant de pouvoir prétendre à un degré).
- Les appels de candidatures, quand il y en a, sans respect des règles et accords locaux (priorité aux agents qui figurent sur les tableaux de promotion).
- Les délais plus que courts pour postuler à certains emplois (formation professionnelle par exemple). Il est vrai qu'il y avait urgence... Et la non communication aux agents absents de ces appels.
- La tentative de remise en question du règlement sur l'horaire variable (limitation de l'amplitude de la 1/2 journée à 4H30)
- Les CDD embauchés officiellement pour surcharge de travail. Tout cela pour ne pas reconnaître qu'il manque du monde et que si tous les postes vacants étaient pourvus, il n'y aurait pas surcharge de travail.

STOP ! STOP ! STOP ! C'est un livre que l'on pourrait écrire.....

Le Syndicat C.G.T. de la C.P.A.M. de Privas vous **RE – RE – RE – Redemande**, Monsieur le Directeur, un peu plus de **considération**, de **respect** de **confiance** envers votre personnel.

Privas, le 1^{er} Mars 2002.

Cgt

CARTE POSTALE

*Spam
rivas*

Les vacances..... c'est Super !!!

C'est l'été, le soleil brille, le ciel est bleu, les oiseaux gazouillent, les travailleurs rechargent la force de travail nécessaire à 11 mois de labeur et jouent aux riches, dépensant sans compter les maigres euros qu'ils ont durement économisés tout au long de l'année, pour enfin se donner quelques heures, ou même quelques jours, pour les plus favorisés, d'illusion de liberté.

Les VACANCES ! patiemment gagnées, désespérément attendues.... Et enfin là ! Mais qu'est ce que c'est bon ! ...

On oublie tout, le boulot, les soucis, le boulot, les impôts, le boulot, le patron, le boulot, la télé, le boulot, les journaux, le boulot, les infos.....

C'est la relâche ! On fait la pause ! la trêve ! On est bien ! On pense à rien.....

Ouais mais voilà !

A part de jouer les Robinson..... Y a toujours un jour, un moment, un instant qui va nous gâcher le plaisir.

- Un plein d'essence à faire ? Merde ! + 2 centimes ! Bof, c'est pas beaucoup ! Ah mais, c'est des Z' euros ça Madame, ça fait quand même pas mal ! (si l'on peut dire)*
- La belle-mère à mettre au train ? Ca c'est bien ! Merde ! c'est pas vrai, le prix du billet a pris son vol !*
- L'abonnement du téléphone qui tombe ? Merde ! En fait il tombe pas du tout le téléphone !*
- Et Monsieur EDF/GDF, c'est pas ses vœux qu'il m'envoie ! Merde ! Lui aussi il a pris du volume !*
- Et mon caddie ? Je me demande bien pourquoi Monsieur SUPERPASCHER, tout d'un coup, il l'a fait plus grand son caddie ? J'comprends pas ! Il est moins plein et j'paye plus cher ?*
- Heureusement, Moi, j'ai de la chance ! Comme dirait Monsieur SOURISMIDOS, Heu non ! Monsieur RAFFARIN, j'fais partie de la France d'en dessous. J'suis SMICARD Donc je prends 2%. J'paye pas d'impôt, Merde ! J'gagne pas les 5%. J'ai pas d'actions, donc en ce moment j'perds pas d'sous et..... Qui perd pas d'sous..... en gagne !*

J'ai de la chance quand même ! Et en plus, j'ai la Santé ! Heureusement me direz-vous, car vu les vues qu'ils ont sur la Sécu, nos gouverneux, j'ai bien peur que Monsieur MUTUELLE qu'en a plein l'dos de banquier pour la Sécu, m'envoie ses honoraires, revitaminés comme ceux de mon médecin !

C'est un peu comme à la Sécu....., pour les employés ; Mon bof qu'est employé au rez-de-chaussée, il a pris 1%. C'est pas mal ! Mais lui, il est employé d'Sécu d'en bas ; Parce qu'il paraît qu'il y aurait des employés d'Sécu d'en haut qu'auraient pris 80 points et d'autres 30 points.....

*Allez Zou ! Laisse tomber ! C'est l'été, y fait chaud ! C'est l'heure de l'apéro.....
..... On verra en Septembre !*

Présente...

UBU Chef de la Sécu

(Fiction en plusieurs actes)

Préambule : Fraîchement élu UBU change tout...

1) Pour les clients (ex assurés sociaux - c'est beau le changement !)

Le ministre de la Santé a estimé que la croissance des dépenses de santé est inéluctable parce que la Santé n'a pas de prix (logique puisque les prix ne peuvent qu'augmenter), tout en souhaitant freiner les remboursements aux patients parce que les ressources publiques ne sont pas infinies.

La quadrature du cercle, non ! car les assurances complémentaires (La Sécu d'en haut) sont toutes désignées pour financer la différence, la CMU assurant les besoins des plus démunis (La Sécu d'en bas)

Les recettes miracles d'UBU :

- a) Aggraver au maximum la fracture sociale afin que le maximum d'individus se retrouvent égaux (Egaux ! ben oui ! puisqu'ils auront plus rien)
- b) Donner le plus possible d'argent aux riches (Puisque l'argent ne fait pas le bonheur).
Bonjour M. AXA, c'est pour mon assurance complémentaire...

2) Pour les salariés du réseau (Ex sécurité sociale - c'est trop beau le changement !!!)

Le projet de reconfiguration du réseau (a voir bientôt sur vos écrans dans le procès verbal du Comité d'Entreprise du 9 juillet 2002)

Les recettes miracles d'UBU :

Utiliser une formule magique : RECONFIGURATIONNENTESQUE !

(contraction ultra libérale de Flexibilité, Rentabilité, Suppression d'emploi et autres injures couramment employées dans des Sectes étranges (F.N.I, O.M.C, MEDEF, etc....) pour embrouiller tout le monde.

3) Conclusion (et conseil d'ami d'UBU)

Dire Merci, ou se rappeler que les budgets de la Police et des prisons ont considérablement augmentés.

Fin du préambule

On est encore là ! toujours là ! et bien là !

Chacun a pu prendre connaissance, sur les panneaux d'affichage ou sur Intranet, des résultats des élections au Comité d'Entreprise et à la Délégation du Personnel.

Le Syndicat C.G.T. est très satisfait de la marque de confiance témoignée, dans le premier collège par les employés et agents de maîtrise, à travers leur vote. 97 % des suffrages exprimés, en moyenne, et même jusqu'à 100 % pour deux de nos élus D.P. BRAVO ! BRAVO et MERCI !

Comme nous l'écrivions dans un tract avant les élections : NON le syndicalisme n'est pas mort. Le Personnel de la C.P.A.M. de Privas a montré qu'il refusait le fatalisme, l'individualisme, la fin des règles collectives, encouragés par la Direction.

Croyez qu'en retour, le Syndicat et vos élus C.G.T. feront tout pour vous défendre et soutenir vos revendications.

Dans le deuxième collège "encadrement", les résultats sont moins brillants ; mais il est vrai que nous n'avions qu'une candidate. Tout de même, 35 % d'abstentions au premier tour et plus de 26 % au deuxième ...

Félicitations quand même à la candidate présentée par la C.G.T. qui a été brillamment élue avec 15 voix sur 17 votants.

De grands chantiers nous attendent, l'intéressement, la régionalisation, la refonte de la classification et bien d'autres encore...

Le Syndicat C.G.T. appelle l'ensemble du Personnel à rester vigilant durant cette période estivale. Nous savons, par habitude, que les vacances d'été sont souvent propices aux mauvais coups préparés par nos dirigeants.

Nous vous souhaitons, toutefois, d'excellentes vacances, un repos bien gagné et une rentrée en pleine forme.

Votre Syndicat C.G.T.

Cgt

Spam
tives

ET 1 , et 2, et 3 ...et 4, et 5... Secrétaires de Direction.

Attention, Mesdames et Demoiselles avant qu'on ne vous dise le contraire, ce n'est pas contre vous que le Syndicat C.G.T. s'exprime. Nous sommes les premiers à demander des embauches et des titularisations.

Cependant, nous n'avons pas le même sens des priorités d'affectation en matière de service.

Dans quel secteur manque-t-il le plus de personnel ? Quels secteurs seraient à étoffer, à développer ?

Il est vrai que pour le Directeur (PV de CE du 26 mars) « l'organisme n'est pas en sous-effectif, loin de là ».

Il n'est pas d'avantage question pour nous de contester le remplacement des agents absents pour maladie, maternité, accident du travail, invalidité, temps partiel ... Nous vous invitons, si cela était nécessaire à relire les questions posées par les Délégués du Personnel depuis des années pour demander ces remplacements.

Mais nous vous invitons aussi à relire les réponses du Directeur à ces demandes.

En gros et pour chaque cas, même pour des absences de longue durée, la réponse étant :

« Nous procéderons au remplacement si le besoin s'en fait sentir... »

Cela répété à 2, 3, 4, 5 réunions de DP et pendant ce temps là l'absent ou les absents reviennent...

Sauf peut-être pour le Directeur Adjoint.. remplacé sitôt parti...et.. pour les secrétaires de Direction remplacées avant d'être parties.

C'est bien, et on s'en félicite, mais ce que vous appliquez à votre propre entourage, nous aimerions bien, Monsieur le Directeur ? que vous l'appliquassiez à tous.

Né en 1926, René aurait pu, une fois ses études terminées, travailler dans l'entreprise familiale « CHAPUS ROCHETTE » à St MARTIN DE VALAMAS et confectionner ces bijoux en or que parfois, il nous amenait au bureau pour nous en montrer la qualité.

Mais voilà, René étaitgaucher et pour façonner finement l'objet à la matière si précieuse, il fallait êtredroitier ! ! ! !.

Alors René, dans les années 1950, avait quitté ses « Bouttières » pour venir s'installer à PRIVAS et travailler à la Sécurité Sociale.

René n'était pas gaucher uniquement dans la gestuelle, il l'était également dans l'âme et la vie de tous les jours.

C'est ainsi que rapidement il participa à la création du Syndicat C.G.T. de la Caisse.

Aujourd'hui, quand on travaille à la C.P.A.M. de PRIVAS, quand on prend une heure de crédit d'heures, lorsqu'on bénéficie des avantages du Comité d'entreprise, de la Mutuelle du Personnel d'un logement HLM, de l'AREPOS, c'est pour beaucoup à René qu'on le doit.

Son activité syndicale ne s'arrêtait pas aux portes de la Caisse. Il milita à l'Union Locale C.G.T. à l'Union Départementale, à la Fédération Syndicale des Employés et Cadres.

Longtemps, il fut un administrateur de la Caisse et participa activement à la réalisation du bâtiment dans lequel nous travaillons aujourd'hui.

Il fut de tous les grands combats pour le respect de l'Homme, la Paix en Algérie, celle du Vietnam, l'Appel des Cents, etc, etc.

Bien que Militant Ouvrier, et ardent adversaire du patronat, René était toutefois respecté et reconnu pour ses qualités professionnelles. C'est ainsi qu'en 1986, lorsqu'il pris sa retraite, il occupait un poste d'encadrement.

Ce jour là, dans la grande salle des fêtes du « Gaucher » à COUX, c'est une bonne centaine d'employés et Cadres de la Caisse qui fêtèrent avec lui cette retraite bien méritée.

Depuis, René vivait à LIMIS près du CHEYLARD, dans ses montagnes tant aimées, avec Lydie sa conjointe, entouré de «Bijou» sa fille, son gendre et ses petits enfants.

Hier, René nous a quitté définitivement.

Adieu, Camarade, ceux qui t'ont connu et te doivent tant, ne t'oublieront jamais.



**SOYEZ SAGES ! FAITES -MOI
CONFIANCE ET LES PETITS
COCHONS SERONT BIEN GARDES.**

S'agit-il des mammifères domestiques élevés pour leur chair ou des qualificatifs sales, dégoûtants, malfaisants, désagréables ou encore pornographiques, définis dans le petit Larousse ? Nous osons espérer qu'il ne s'agit là que d'une image qui s'est voulue « sympathique » !

- ❖ **Sur le projet de Régionalisation** : les agents (employés et cadres) s'inquiètent. Est-ce si anormal que ça ? Ils s'inquiètent et tout naturellement posent des questions à leur direction en souhaitant quelques réponses sur leur avenir, l'avenir de leur service, l'avenir de leur caisse, l'avenir des assurés sociaux dont ils s'occupent.

*Vous trouverez la réponse du Directeur dans le titre de ce document.

- ❖ **La plate forme téléphonique** n'est plus viable à très court terme. Là encore, les agents (employés et cadres) sont en soucis pour leur avenir. Est-ce si anormal que cela ?

Non bien sur, et de cela, la direction est obligée d'en convenir.

Mais dans les faits ???....

*La seule réponse apportée par le Directeur à nos inquiétudes se cache dans le titre de ce document.

- ❖ **Les serveurs informatiques** vont être « régionalisés ». COPENIC dans un premier temps, les deux autres très rapidement. Le système serait aujourd'hui dépassé, beaucoup trop cher, moins fiable, pas adapté....De mauvais choix auraient été opérés par le passé....

Certes ! Mais qui a opéré ces choix ? Sûrement pas le personnel qui y travaille dessus et qui s'interroge et interroge la Direction sur son avenir. Est-ce déraisonnable de se soucier de son avenir quand une partie de son travail s'en va ?

*Soyez rassurés, vous aurez la réponse en vous reportant au titre de ce document.

- ❖ **Trois cent quatre** : c'est le nombre d'oreilles ayant entendu à l'AG du personnel, pendant la négociation RTT, de la bouche du Directeur que les deux ponts attribués par la Direction le seraient en concertation avec les organisations syndicales. Mais les deux oreilles du Directeur ont entendu tout autre chose « les ponts seront fixés arbitrairement, sans négociation, sans concertation et sans discussion. Mais soyez rassurés cela sera fait de façon à ce que tout le monde soit satisfait.

*Voir titre de ce document.

❖ La question 9 des derniers DP a fait l'objet de la part du patron d'une belle leçon de mathématiques.

Au pôle CMU il y avait 4 agents. Un s'en va (promotion.) Un autre arrive mais avec son travail.

Les agents employés et cadres s'inquiètent de savoir qui va faire le travail de l'agent manquant et demandent son remplacement.

Les mathématiques, mes amis, évoluent à une vitesse plus qu'Einsteinienne.
En effet, pour le professeur directeur

$$4-1+1=5$$

*Si vous n'avez pas bien compris, reportez-vous au titre de ce document.

❖ Dernier point que nous évoquerons bien qu'il y en ait tant d'autres : le renouvellement du système de pointage. Point évoqué en divers à 11h52 de la dernière réunion du CE par le responsable GRH à la deuxième demande du directeur pour savoir s'il y avait des questions diverses....

Point que nous avons bien sur mis à l'ordre du jour des DP. Nous avons ainsi demandé que le personnel ait la possibilité de badger dès l'entrée dans les locaux, le temps de travail effectif commençant (et ayant toujours été apprécié ainsi depuis les grandes conquêtes salariales) d'après nous dès ce moment et non sur son écran, à sa place comme l'a présenté le chef du personnel.

Bien que techniquement, ce soit tout à fait possible, le choix, fait par la Direction ne permettra pas cette possibilité.

Trop tard, c'est déjà acheté !

Concertation ? Discussion ? Négociation ?

Que nenni !

*Mais soyez rassurés tout est fait pour l'optimisation du travail et la satisfaction des assurés sociaux et des employés...

La Direction veille sur nous.

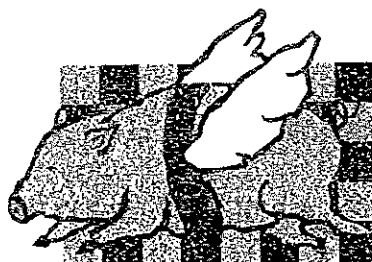
(Voir titre de ce document)

« Mieux vaut être acteur de son avenir que rester au bord du chemin »

Qui a dit ça ?.....

Ne chercher plus ...ce n'est pas un syndicaliste bien connu. C'estVotre Directeur....

Chiche ! Et si les petits cochons sortaient de leur fange et s'occupaient de leur avenir.



Cgt

Spam

Mais que fait la ???

8,2 % en 18 mois !

Non, ce n'est pas l'augmentation de la valeur du point !

Ce n'est pas non plus l'augmentation du SMIC !

Ce n'est pas d'avantage l'augmentation de l'impôt sur les TRES grosses fortunes !

Ce n'est pas encore l'augmentation du taux de remboursement des frais de santé par la Sécurité Sociale !

Ce n'est pas, hélas, la baisse du taux de chômage en France ni ailleurs d'ailleurs, ni la baisse de vos impôts, de la TVA ou de tout autre prélèvement !

NON !

C'est tout simplement la hausse des prix à la consommation constatée et vérifiée par l'association "Que choisir", sur 55 produits de consommation courante dans le panier de la ménagère sur les 18 derniers mois.

MAIS QUE FAIT SARKOZI ???

Face à une telle montée de l'insécurité dont sont victimes des millions de chômeurs, smicards, bas salariés, contrats précaires en tout genre, retraités, malades, invalides ...etc... etc...

MAIS QUE FAIT SARKOZI ???

Ce pourfendeur de l'insécurité en tout genre !

Ce justicier des autoroutes !

Ce vengeur des nationales !

Ce Zoro de la conduite !

160 km/H au lieu de 70 = 2 ans de prison...

8,2% de dépassement au lieu des 1,8% tolérés par les chiffres officiels de l'inflation = combien d'amende à tous ces vénérables malheureux

inconscients qui mettent en danger la survie de millions de foyers ? Combien d'années de prison pour un dépassement de plus de 4 fois la limite autorisée ?

Que dire de Monsieur Nivea (+36,5%...) c'est presque comme nos salaires !!!

*Tremblez profiteurs immoraux, irresponsables, impénitents et impunis,
SARKOZI arrive...*

*L'enfant des banlieues de Neuilly va remettre de l'ordre dans ce foutoir
d'injustices, d'inégalités et d'irrespect des règles de l'autorité.*

*des radars sur les prix à la consommation dans tous les magasins
des contrôles du taux des bénéfices à tous les conducteurs de Sociétés à
grand capital
un bridage des spéculations boursières
une limitation de vitesse sur les fuites de capitaux à l'étranger
une autolimitation des privilèges
et peut-être même une taxe spéciale sur les grands excès de bénéfice*

Dormez tranquilles braves contribuables SARKOZI veille !

*Et quand il aura redressé tout ça ZOROSKI s'attaquera aux grands supers
délinquants.*

*Allez ! bonnes fêtes et soyez prudents ! Celui qui profite, c'est pas celui qui
paye.*

*Prévoyez en plus des impôts, taxes diverses et autre TVA, un petit pécule pour
l'amende que vous ne pourrez pas manquer de prendre en 2003.*

Syndicat CGT CPAM Privas

Gestion individuelle du temps de travail

Le Syndicat CGT et ses élus CE et DP n'entreront pas dans une polémique aussi stérile qu'inutile en répondant aux leçons de syndicalisme diffusées au personnel par le Directeur dans son tract du 21 février.

Où en est-on aujourd'hui ?

La revendication du personnel sur la gestion individuelle du temps de travail est toujours la même.

Quoi de plus JUSTE, quoi de plus EQUITABLE, quoi de plus EGALITAIRE que la prise en compte individuelle du temps de travail à l'entrée de l'Organisme ?

Celui qui va vite, celui qui va plus doucement, celui qui travaille au rez de chaussée, celui qui travaille au 3^e étage, celui qui n'a pas de micro personnel, celui dont le micro tarde à s'ouvrir... tout le monde est sur un pied d'égalité. Et que de simplification en matière de gestion !

Alors pourquoi cet entêtement de la Direction ?

Le personnel ne demande pas à « gagner » plus de temps. Les employés, agents de maîtrise et cadres veulent TOUT SIMPLEMENT la prise en compte REELLE de leur temps de travail.

Bien sur il y a et il y aura sans doute des problèmes plus importants. Mais alors, Monsieur le Directeur, si ça n'est pas important, pourquoi ne pas adopter le SEUL système JUSTE : la prise en compte individuelle du temps de travail, sans discriminations, sans distinctions ?

Pourquoi prendre le risque de laisser envenimer la situation, alors que nous ne demandons QUE le maintien de ce qui se pratique depuis toujours ?

*Est-ce pour reprendre par un autre biais un peu de temps
légalement « gagné » avec la RTT ?*

*Faut-il y voir une manœuvre destinée à préparer l'avenir avec
les nouvelles technologies remettant en cause les conditions de travail ?*

*Après l'uniformisation des chaînes de travail, après la
mutualisation des moyens, l'uniformisation du contrôle du temps de travail
« effectif » correspond-t-elle à l'étape suivante de la reconfiguration du
réseau, de la régionalisation...etc... ?*

Qu'y a-t-il derrière ce projet ?

*Nous ne pouvons croire que la Direction ne saurait entendre son
personnel qui, répétons le, ne demande que le maintien de ce qui existe
aujourd'hui, s'il n'y avait pas d'autres enjeux plus importants pour l'avenir
des salariés de l'Institution.*

*Aussi, et conformément à la décision prise en Assemblée
Générale le 17 février, le Syndicat CGT appelle l'ensemble du personnel à
cesser le travail 55' de 9h30 à 10h25 les jeudi 27 février et 6 mars.*

Rendez vous pendant l'arrêt de travail Salle René CHAPUS au CE.

Privas, le 26 février 2003.

Le Syndicat CGT

Reconfiguration... Réorganisation... Restructuration... Félicitations...

La plate-forme téléphonique privadoise, c'est fini...

Les employés de cette structure seront gardés à Privas, affectés à d'autres tâches. Quatre embauches seront effectuées sur Privas et affectés à la plate forme située à Valence, que nous rejoignons. C'est ce qu'a annoncé le Directeur en Comité d'Entreprise.

Tout le monde et le Syndicat C. G. T. particulièrement, se félicite de cette solution la moins pire.

Une réorganisation est en chantier à la CPAM de Privas. Les manœuvres ont commencées. Vraisemblablement des emplois nouveaux vont être créés, d'autres vont évoluer... Enfin, le personnel qui depuis de nombreuses années fait preuve de dynamisme méritoire, chacun à sa place, le personnel qui réalise un excellent travail, apprécié sans réserve par les assurés et l'ensemble de l'Organisme, et ce depuis dix, vingt, trente années et même plus pour certains, le personnel voit l'opportunité de pouvoir s'investir dans d'autres tâches, quitter un peu la routine et trouver d'autres motivations. Les prémices des emplois nouveaux, longtemps annoncés arriveraient-ils avec le printemps ?

Naturellement, le Syndicat C.G.T. demande à la Direction, dès que les projets seront un peu plus avancés, de procéder à des appels de candidatures auprès du personnel, afin de pourvoir à ces nouveaux emplois dans ces unités de travail en cours de constitution.

Reconfiguration, réorganisation et « reprofilisation » de l'encadrement futur.

La réponse du Directeur, à la question 3 des délégués du personnel, lors de la dernière réunion, pose au syndicat et au personnel un certain nombre d'interrogations :

- *Est-ce une remise en question du protocole d'accord existant, sur les conditions d'accès aux postes de cadres ?*
- *Quelles sont les « formations adéquates », autres que Performance et le cycle de formation spécifique, préparatoire à la fonction d'encadrement, prévus à l'article 22 dudit protocole et suivi depuis plusieurs années déjà par plusieurs agents inscrits depuis longtemps au tableau de cadres ?*
- *Quel est ce nouveau profil recherché ? par qui ? pour quoi ? profil Grec ? Egyptien ? Montaubanais ?*

.../...

Tout le monde l'a bien compris, la Direction joue, à chaque occasion, la carte de la division du personnel.

Mais Monsieur le Directeur, le personnel ne joue pas. Il est là pour travailler, pour gagner sa vie, avec une conscience professionnelle forte, mais exigeant du respect et du minimum de reconnaissance qui lui sont dus.

Les félicitations dithyrambiques du Directeur, sur le dernier P.V. des D.P., à 4 ou 5 agents sur 180, sont déplacées et blessantes vis à vis des 175 autres.

De même, la publication sur Intranet des félicitations à certains agents ayant satisfait à telle ou telle sélection, examen ou concours et le silence pour d'autres sont une forme de ségrégation que le personnel ne saurait admettre.

Entendons- nous bien, il ne s'agit pas pour le Syndicat C.G.T. de nier la qualité du travail, ni les mérites des agents en question, mais d'affirmer que l'ensemble du personnel a droit à un peu plus de considération de la part de la Direction.

Le Syndicat C.G.T.

Caf

Cpam
Izivas

Cinq minutes de recul !

Souvenez-vous, nos parents nous racontaient la naissance de la Sécurité Sociale. Véritable conquête Sociale, Révolution dans le monde du travail.

Les objectifs des dirigeants d'alors étaient simples : La Sécurité et Le Social.

Les plus anciens se souviennent que le souci majeur de cette bonne vieille Sécurité Sociale était la satisfaction optimale des assurés sociaux, en essayant de leur rendre, toujours mieux, le service qu'ils sont en droit d'attendre.

Les plus anciens se souviennent encore que lorsqu'ils sont entrés dans l'Institution, ils n'étaient pas peu fiers. Travailler à la Sécu, c'était une référence. Et puis ma fois, il faut bien le dire, la paye était honnête et l'emploi assuré.

Puis sont arrivées les années « productivité ». Il fallait en faire plus, toujours plus, toujours plus vite et pour pas plus cher.

Les Directions commençaient à utiliser les termes d'Entreprise, de Clients, pour parler de nos Caisses de Sécurité Sociale et des Assurés Sociaux. La Sécurité Sociale était en difficulté !!! Qui n'a pas entendu parler du Trou de la Sécu ?

Les patrons se sont bien battus, obtenant des baisses régulières et conséquentes de leurs cotisations, pendant que les charges devenaient de plus en plus lourdes pour les assurés sociaux et que les salaires des employés de la Sécu restaient bloqués au nom de la rigueur.

Les progrès de la médecine ? L'accroissement de l'espérance de vie ? La qualité des soins ? L'avidité sans cesse grandissante des détenteurs des capitaux ? L'abandon progressif d'une réelle politique sociale ?

Qui est responsable ? ? ?

Chacun a sa petite idée sur le sujet

Toujours est-il qu'aujourd'hui, où en est-on ? Que nous annonce-t-on ? Ou que n'ose-t-on nous annoncer ?

Où est la politique sociale que devrait mener une Institution comme la notre ?

Où sont passés les objectifs du fondement de la Sécurité Sociale ?

A qui profitent les gains de productivité, générateurs d'accroissement de profit dans les Entreprises ?

A qui profitent les gains de productivité dans nos caisses de Sécurité Sociale ?

Aux employés ?

Penchez-vous, ... pas trop, sur vos bulletins de salaire et vous aurez la réponse (30 ans de boîte : 8500 balles..... Génial !)

Aux assurés Sociaux ?

Comparez les taux et volume de remboursement actuels ainsi que ceux des cotisations, avec ceux d'il y a 20 ans et vous aurez de sérieux éléments de réponse.

Il faut bien reconnaître que les Entreprises (exonérations en tous genres) et les professionnels de Santé (augmentation sensible de leurs tarifs), sont mieux traités que les employés de Sécu et les assurés sociaux.

De quoi nous parle-t-on pour Demain ?

- Certification
- Contrats d'objectifs
- Optimisation des tâches et des moyens
- Mutualisation
- Réorganisation
- Régionalisation
- Plate-forme
- Pôles d'activité
-travailler toujours plus vite avec beaucoup moins de monde

Mais dans QUEL but ?

Où va-t-on ?

Certainement pas vers l'amélioration du Service rendu aux assurés sociaux !

Certainement pas vers l'amélioration des conditions de travail du personnel de la Sécu !

A qui pourrait-on le faire croire ?

Quels avantages pour l'assuré social de Coucouron, qui a un problème de Sécu et qui, téléphonant pour se renseigner, tombera su un Viennois, un Valentinois ou un Annonéen qui ne saura même pas que Coucouron, ça existe ?

Qui peut sérieusement penser, que le développement de la SECURITE SOCIALE ne pourrait passer que par Internet, Regroupement, Pôle d'activité, Certification, Réorganisation, Régionalisation..... et autres techniques en vogue dans toutes les plus grandes Entreprises soucieuses uniquement d'accroître leurs profits ? Qui pourrait penser cela ? ? ?

Sauf, peut-être ceux qui y verraient un intérêt à moyen terme ? ? ?

Alors, de grâce, Messieurs les pourvoyeurs de la Sécurité Sociale, que les choses soient claires :

Imposez-nous vos choix, mais ne vous abritez pas derrière des simulacres d'explications ou des tentatives de justifications fantaisistes pour obtenir l'adhésion du personnel de la Sécurité Sociale.

Ne nous demandez pas de participer et en plus d'applaudir à la casse de la Sécurité Sociale !

Le Syndicat C.G.T.

Cat

Spam
trivas

Deux mondes parallèles

Monsieur Alphonse-Edouard de la QUOU-YEUMOLE, baron de son état, est réveillé de bonne heure ...

Les tartines beurrées et la sucrée remuée dans le bol « Moustier » de café chaud, l'attendent dans le plateau d'argent sur le guéridon en noyer de sa chambre blindée.

Marie (toutes ses domestiques s'appellent Marie, c'est plus « commode »), lui apporte ses charentaises, ses journaux préférés et son téléphone-micro-visio-vibro-laséro-portable.

Un coup d'œil sur la bourse... ça monte... YES ! ...

Un coup d'œil sur l'actualité... Les gueux manifestent encore..... BERK ! Un coup d'œil sur la politique..... Le gouvernement est aux ordres..... C'EST BON !

600 000 manifestants..... ça leur fait les pieds.....

La retraite à 60 ans... au bout de 37 ans de cotisations ? ? ? NON MAIS ! Est-ce que je cotise... Moi ? ? ? Est-ce que je suis en retraite ... Moi ? ? ? Oui... d'accord... juste mes 1572 euros par moi depuis mes 55 ans, pour mon année de député ... Mon argent de poche quoi !

Marie ! Faites couler mon bain et réservez-moi une table pour 4 au RAPACE pour midi... Et après, vous irez chez

Marcel DUCON sursaute en entendant le réveil. Déjà 5 h et demi..... Il en peut plus Marcel... le petit dernier a pleuré toute la nuit et les voisins du dessus se sont encore engueulés !

- Papa, tu me fileras les sous pour le Basket..... 100 euros.

- Papou, mon jeans est troué..... il faut que j'en achète un autre.....

- Marcel, tu passeras chez YPERPACHER, le frigo est vide... je rentre tard du ménage chez les DUGLANDU, tu peux récupérer le petit à la crèche.....

Marcel était déjà fatigué... à 7 h 30 il embauche, et pas question d'arriver à la bourre. C'est sa semaine à la chaîne B, la plus chianté, debout, pendant 8 heures, sans déblander... dur ! ...

En buvant son café, dans son bol ébréché, Marcel donne un coup d'œil au journal d'hier, qu'il n'avait pas eu le temps de lire.

Encore des grèves... comment il allait faire s'il n'y avait pas de bus...

La réforme des retraites..... 42 ans de cotisations ? ? ? (il fait le compte...) J'ai commencé à 21 ans, après quelques galères... 21 + 42, ça fait 63 ans... Jamais il tiendrait le coup.....

Grève à EDF... BON SANG ! se dit Marcel la facture EDF, l'assurance de la bagnole

CHIOR, acheter un bijou pour Nadia, la cantiche de Madame, c'est son anniversaire... pas plus de 5000 euros, je compte sur vous ma fille...

- Marie ! Combien gagnez-vous chez nous ?.....

- Le SMIC, Monsieur !

- C'est quoi le SMIC ? ? ?

- Autour des 850 euros Monsieur !

- Par jour ?

- Non Monsieur, par mois.....

.....

...

- Merci Marie !

avant la fin du mois....

On était le 26 du mois.... Il était à sec... La paye arrivait le 7 du mois prochain...

Marcel pestait de colère... COMMENT on a pu faire pour dépenser mes 1080 euros plus tes 512 euros de ménage ? ? ?

- Marcel ! ! ! on est 5 à manger...le loyer, l'école... le crédit voiture... les fringues... l'EDF...le chauffage... l'eau....

- STOP ! ! ! !

Marcel enfle son blouson prend son casse-croûte et ferme la porte.

C'est bien connu en géométrie, les parallèles..... ça se rejoint jamais !

Et puis, de toute façon, comme le dirait Monsieur Alphonse-Edouard, nous n'avons pas les mêmes valeurs :

Un kilo de pain d'ouvrier, ça coûte bien moins cher qu'un kilo de caviar d'Alphonse-Edouard.

C'est comme pour la retraite... .. Faire travailler un peu plus ceux qui travaillent déjà beaucoup, ça les change quand même moins...

Et faire payer un peu plus ceux à qui on prend déjà presque tout, ça les change moins que ceux qui ont presque tout à qui on prend presque rien...

Non mais... c'est vrai.... Le capital qu'ils dégagent avec leur travail, qui c'est qui prend des risques à l'investir en bourse ou à le placer à l'étranger ? ? ? ?

Sans compter qu'ils sont fortiches les Alphonse-Edouards... bien relayés par les médias qui leur appartiennent c'est vrai..... Maintenir un pourcentage suffisamment élevé, mais pas trop de Marcells au chômage, qui gueulent sur les Marcells qui travaillent, pendant que les Marcells paysans jalouisent les Marcells ouvriers, qui cassent du Marcel fonctionnaire.... Chapeau ! ... Il suffit de raviver régulièrement et adroitement la jalousie des uns en dénôçant les avantages des autres et pendant ce temps, les Alphonse-Edouards se frottent les mains et se remplissent les poches.....

Et puis MERDE..... c'est qui qui nous gouvernent ? ? ? Des Alphonse-Edouards ou des Marcells ? ? ?

Cgt

Restructuration !!!

*Cpam
Privas*

Chacun a pu prendre connaissance de la note d'information du 4 JUIN du Directeur au Personnel, sur la restructuration de la Caisse. Restructuration présentée au C.E. le 3 JUIN et aux services concernés, le 4 JUIN. Restructuration sur laquelle le C.E. n'a pas encore donné son avis. Mais il est vrai que la considération des instances, pas plus que celle du Personnel, ne sont des soucis de la Direction.

Lucky Luke en pâlerait de jalousie. La même célérité pour répondre aux questions des Délégués du Personnel serait la bien venue. En effet, si le P.V. de la dernière réunion de D.P. était sorti dans les 6 jours qui suivent la réunion (qui a eu lieu le 7 mai), comme l'exige les textes, et si « l'écrit » se rapporte au « langage » de Maître Simon, vous auriez pu lire, entre autres, que les Délégués du Personnel réclamaient des appels de candidatures pour tout mouvement de personnel et que le Directeur répondait qu'il y aurait des appels de candidatures pour certains postes.

Vous pouvez lire, par contre, dans le P.V. de D.P. du 27 mars, que le Directeur, à notre question sur le devenir du poste niveau 4 de documentaliste, répond que le poste est supprimé.

OU SONT LES APPELS DE CANDIDATURES ???

- Pour le chargé d'études ou de missions auprès du Directeur Adjoint
- Pour l'adjoint au chef de centre de Privas
- Pour le chargé de missions (encore) à la Documentation
- Pour le chef de centre à Aubenas
- Pour le poste de responsable du service Gestion des Fichiers
- Pour le poste de responsable des R.P.S. (pour lequel il y avait déjà un responsable qui est remplacé par un agent qui n'a pas terminé sa formation)
- Pour le poste de responsable de l'A.S.S. et de la Promotion de la Santé
- Pour le poste à la Documentation (si...si... celui qui a été supprimé au mois de mars)

MAIS..... Travaillez tranquilles, braves employés et cadres, le Patron-Directeur SAIT, CONNAIT, UTILISE les compétences, les aptitudes de chacun de nous, en le mettant, ou en le laissant, au bon endroit, au bon moment.

Cet autoritarisme, cet arbitraire, ce mépris, ne sont que la suite de la mise en place de la politique de division, de ségrégation, de punition, de récompense, de favoritisme de la Direction depuis son arrivée. SON BUT : PLUS QU'UNE REGLE, LA SIENNE.

Souvenez-vous, reprenez les P.V. de D.P., de C.E. et les tracts CGT :

- Non respect des règles
- Non respect des protocoles
- Non respect des usages
- Mépris

Ce n'est pas nouveau, le Syndicat CGT, ses élus, l'ont toujours dénoncé :

-
- *Nomination de cadres dans le plus profond mépris du protocole d'accord toujours en vigueur et des agents inscrits au tableau de promotion*
 - *Refus de mutation d'anciens collègues, dans des situations pourtant difficiles*
 - *Embauches, mutations, promotions, à la tête du Directeur*
 - *Refus de la promotion interne*
 - *Mépris des instances élues par le Personnel*
 - *Mépris des employés agents de maîtrises et cadres*
 - *Absence totale de considération pour l'ensemble du Personnel*

Aujourd'hui, avec la note d'information au personnel, outre la profonde hypocrisie des arguments utilisés par le Directeur pour procéder à des restructurations et des déplacements de personnes selon SON bon- vouloir uniquement, un palier supplémentaire dans le mépris est franchi.

- *Cherchez les nominés*
- *Cherchez les récompensés*
- *Cherchez les écartés*

Le Syndicat CGT dénonce une telle attitude et invite l'ensemble du Personnel à réclamer au Directeur le respect qui lui est dû en complétant la lettre suivante qui sera remise au Directeur.

.....à compléter et donner à un militant CGT

Je soussigné(e) Demande à avoir connaissance de tout emploi d'un niveau équivalent ou supérieur au mien qui se libérerait ou se créerait, afin de pouvoir, éventuellement, y postuler, demande, qu'à chaque fois que cela est possible, il soit donné priorité à la promotion interne et que les règlements en vigueur, en matière de promotion, soient respectés.

Privas, le

Signature :

CGT CPA M PRIVAS

LE GOUVERNEMENT FAIT DE LA PREVENTION DANS TOUS LES DOMAINES.....

5 ans de prison pour homicide involontaire, 75 000 € d'amende, 10 ans de prison et 150 000 € si circonstances aggravantes (???) primes doublées pour les récidivistes.

Les voleurs de chez ELF (et d'ailleurs), les dégraisseurs d'entreprises, les liquidateurs de boîtes, les licenciés abusifs, les délocalisateurs, les restructurateurs, les profiteurs, les pollueurs en tous genres, les pourvoyeurs d'ANPE.....**TREMBLEZ !!!**

Vous qui êtes responsables de drames familiaux quotidiens, de dépressions, de suicides trop fréquents. **TREMBLEZ !!!!** La prison vous guette et les amendes seront sévères.

Vous tous, fidèles adorateurs du « **DIEU PROFIT** » qui n'hésitez pas à brader ici pour investir ailleurs...

Vous (les mêmes) qui dirigez le pays et le monde, vous qui dictez les lois, fixez les règles, vous qui n'hésitez pas à envoyer les gens au travail jusqu'à 65 ans et plus, vous qui les licenciez à 55 ans parce qu'ils ne sont plus rentables, vous qui détenez 90% des richesses du pays et qui imposez des prélèvements de plus en plus lourds aux 90% des autres qui n'en possèdent que 10%, pendant que vous vous exonérez confortablement. Vous qui vous apprêtez à brader le système de protection sociale conquis par vos parents, système de solidarité qui a permis une formidable avancée sociale, économique et sanitaire. Vous qui n'hésitez pas à casser le système d'éducation nationale, perfectible sans doute, mais basé également sur la solidarité et l'égalité. Vous qui vous octroyez des avantages financiers, fiscaux, dégrèvements, subventions, primes.....

Vous qui préférez boursicoter plutôt qu'investir dans du générateur de main d'œuvre.

Vous qui en une journée dépensez ce que gagne un « petit » en un mois...

TREMBLEZ !!!!!!!

NON....., **C'était pour rire !**

Vous ne craignez rien vous MESSIEURS. Vous êtes des « *intouchables* »
(pas les mêmes que dans certains pays)

Par contre nous, les inconscients du volant et du « système économique »,
ce n'est pas pour rire ! Chacun aura droit à sa petite amende, salée grillée, amère.....

Mais chacun cotisera à l'achat de nouveaux radars ultra plus perfectionnés qui rapporteront
encore plus de « sous » pour acheter encore plus de radars.....

C'est ce qu'on appelle de la **PREHENSION ROUTIERE**.

Chacun cotisera un peu plus et un peu plus longtemps en étant moins remboursé...

C'est ce qu'on appelle de la **PREHENSION SOCIALE**.

Chacun participera un peu plus aux finances de l'état.

C'est ce qu'on appelle de la **PREHENSION FISCALE**.

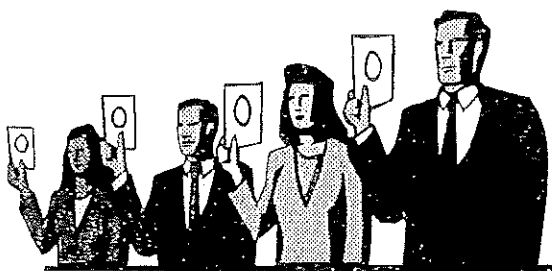
Chacun cèdera un peu plus de son salaire ou de ses revenus.

C'est ce qu'on appelle de la **PREHENSION SALARIALE**.

Profitez-en, profitez en tous genres, l'Histoire tourne, le monde change, les
requins se mangent entre eux quand le menu fretin se fait rare.....

Allez ! N'ayons pas trop d'appréhension ! Battons-nous plutôt !

TOUS ENSEMBLES !



Cat CPAM Privas

1789.....2003

Les frais de déplacement des agents des Organismes Sociaux sont réévalués avec effet du 1^{er} janvier 2003.

En voilà une nouvelle qu'elle aurait été bonne, si on nous l'avait annoncée.

Le repas de l'employé, agent de maîtrise ou cadre passe à 18 euros et son découcher à 36 euros.

Nous disons bien, le repas et découcher des employés, agents de maîtrise et cadres, parce que les tarifs pour les agents d'en haut (de Direction) passent, eux, à 20,53 euros pour la bouffe et à 41,05 euros pour le repos. Rien de nouveau, direz-vous, puisque le montant des remboursements a toujours été plus élevé pour les agents d'en haut (logique) que pour ceux d'en bas. De même, le voyage en première classe est de rigueur (confortable la rigueur) à partir du coefficient de cadre.

Les fesses des employés et agents de maîtrise sont, sans aucun doute, bien plus fermes et résistantes que celles des cadres et agents de Direction, puisqu'elles supportent, sans mollir, la rudesse des voyages populaires.

Et les estomacs des employés, agents de maîtrise et cadres sont, sans conteste, moins volumineux et plus fragiles que ceux des agents de Direction, puisqu'ils semblent ne pas supporter une nourriture plus copieuse et plus « riche ».

- *My God !!! Très Chers ! Nous n'allons quand même pas poser notre fondement à côté de postérieurs populassieux ? ? ?*

- *Pour sûr mon brave ! Quant à nous, notre feuillet est bien plus délicat que les panses d'en bas et à coup sûr, ne supporterait pas la provende de tiers-état.*

Et oui ! Il reste encore «quelques » privilèges, même 214 ans après la Révolution.

S'il ne restait que ceux-là, répondez-vous.....

Bien évidemment, ce n'est pas très important, mais cela dénote quand même d'un certain état d'esprit et est très significatif des autres prérogatives.

Accrochés à leurs pouvoirs et à leurs avantages tels des morpions à un pubis, les français d'en haut ne sont pas prêts à lâcher quelque prise que ce soit. Ne serait-ce que pour montrer leur différence.

Ils seront par contre les premiers à prôner et relayer les mesures d'économie en tous genres sur la gestion administrative et sur les prestations dues aux assurés sociaux. Ils seront également les premiers à nous traiter de passéistes ou de meneurs de combat d'arrière garde.

Qui a dit que la lutte des classes était d'une autre époque ? ? ?



CPAM VALENCE

CPAM ANNONAY

CPAM VIENNE

CPAM PRIVAS

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

A LA PLATEFORME TELEPHONIQUE !

On s'en doutait, on l'avait annoncé, on l'avait dénoncé, l'application de méthodes de travail d'entreprises à la recherche incessante du toujours plus, toujours plus vite, toujours moins cher, aux organismes sociaux n'irait pas sans poser problèmes, tant aux assurés sociaux qui ne reconnaissent plus leur sécurité sociale, qu'aux employés appelés à travailler dans des conditions de travail aussi pénibles que répétitives et rébarbatives.

Nous y sommes, la plateforme, presque 2 ans d'existence est parfaitement opérationnelle.

"Tout fonctionne à merveille. Les objectifs sont atteints ou en passe de l'être. La certification est en marche. La qualité est à deux pas".

C'est le discours de nos directions respectives, à l'intérieur et à l'extérieur de nos organismes.

Les syndicats CGT des quatre caisses concernées ont voulu se pencher un peu plus près des réalités.

Qu'en est-il ?

- le "laboratoire" de nos directions n'est pas si brillant que ce qu'elles voudraient bien le faire croire.
- les "clients" ne sont pas aussi satisfaits que ce qu'elles se plaisent à répéter.
- les "cobayes" n'ont pas l'air aussi heureux que ce qu'elles tentent de nous démontrer.

ooo

Chacun a, en effet, pu entendre les critiques tant des assurés sociaux, que des employeurs ou des professionnels de santé, sur les difficultés à joindre une personne ou à obtenir un renseignement.

Pour ce qui est des employés travaillant à la plateforme, les conditions de travail sont loin d'être satisfaisantes.

Pressions, menaces, obligations de résultats sont pratiques courantes à la plateforme.

La structure particulière de ce service, constitué d'agents d'organismes différents, dépendant de directions différentes, de règlements intérieurs différents, de dispositions locales

différentes, mais sous l'autorité (de fait) de la Direction locale où ils sont situés, n'est pas sans poser problèmes.

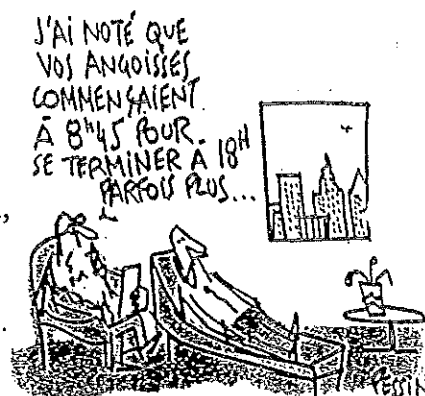
Problèmes qui ont d'ailleurs été soulevés à maintes reprises par les élus CE, DP, CHSCT des quatre organismes.

De là à penser qu'il s'agit d'une occasion rêvée pour nos directions de tester de nouvelles méthodes dans ce qu'ils appellent leur « laboratoire » ???.....

Les élus CGT, DP, CE, CHSCT, des 4 CPAM ont, à maintes reprises, alerté leur direction sur les problèmes de la plateforme.

- 7 agents souffrant de fatigue nerveuse les obligeant à prendre des calmants,
- de nombreuses demandes de mutations, de changement de service,
- des plaintes "chuchotées" par peur de sanction ou répression, mais des plaintes quand même sur le mal être, la souffrance au travail, les pressions permanentes, les obligations de résultat...
- des directions obligées d'intervenir pour calmer certaines "ardeurs" ...

La liste est longue ... trop longue !!!



IL FAUT QUE CA CESSE !

Les élus CGT de toutes les instances (CE, DP, CHSCT) des quatre caisses dénoncent de telles pratiques et demandent aux directions de faire cesser immédiatement ces méthodes en respect des dispositions des règlements intérieurs et du Code du travail

❖ qui condamnent toute action portant atteinte à la santé physique ou morale d'un salarié entraînant une souffrance au travail,

❖ et font obligation à l'employeur de préserver la santé au travail des salariés placés sous son autorité.

Les élus CGT des trois instances des quatre caisses concernées rencontreront les agents de la plateforme, afin de les assurer de leur soutien et de leur rappeler, ainsi qu'aux directions, qu'il existe des droits et qu'ils les feront respecter.

Dans un premier temps, les syndicats CGT des caisses de **Valence, Annonay, Vienne, Privas**, réunies le 26 août 2003, demandent à être reçues ensemble en présence des quatre directions. (voir courrier au panneau)

A suivre

Le 26 août 2003

col

Spam
Zivas

SO - SO - SO - SOLIDARITE !

Que TOUS ici dans ce pays se serrent un peu les coudes et que certains se serrent un peu la ceinture.

Que les moins riches aident un peu les plus pauvres.

Que les moins défavorisés participent à ce grand élan de solidarité permettant aux plus défavorisés de vivre et de mourir dignement.

Que l'on ne revive pas l'hécatombe de morts suite à la canicule de cet été.

Il faut aider nos aînés à mourir plus proprement et plus discrètement.

SARKOCHIRAFAILLERE l'a compris. Sensible à ce drame, il s'occupe du problème et trouve des solutions : **SOLIDARITE**.

Sous le principe, Oh combien légitime, humain, juste et généreux que les plus riches donnent un peu pour aider les plus pauvres.

Et pour que tout le monde l'entende, le comprenne et y adhère, une autre solution :
LA COMMUNICATION.

Radios, télévisions, presse, hommes politiques, tous sur la brèche. Il faut COMMUNIQUER !!!!

Et attention ! En matière de COM, **SARKOCHIRAFAILLERE** s'y connaît. Y a qu'à voir cet été, la canicule. Trois mois après, on savait le nombre exact, à un ou trois près, de morts.

Dans COMMUNIQUER, comme dirait Coluche il y a COM et il y a ----- On peut faire confiance à **SARKOCHIRAFAILLERE** pour ça.

Qu'est ce que c'est qu'un petit jour férié ou de RTT qu'on va nous piquer, comparé au drame du déficit que les gouvernements n'ont pas su régler pour l'accueil et l'accompagnement des personnes âgées.

Il faut le dire, le répéter, le rabâcher : c'est ça la SOLIDARITE :

Les riches aident les pauvres.

Et si Pentecôte ne suffit pas, on taillera encore dans la RTT. On rétablira la TAILLE et la GABELLE.....

.../...

Il y aurait, paraît-il d'autres idées qui circuleraient :

Toujours bien sûr, au titre de la SOLIDARITE ceux qui gagnent plus pourraient donner plus.

Ainsi quelqu'un qui gagne 1 SMIC donnerait 1 jour férié ou 1 RTT.

Celui qui gagne 2 SMIC donnerait 2 jours.

Celui qui gagne 3 SMIC donnerait 3 jours.

Et ainsi de suite

Une autre idée ! Mais celle-là n'est pas récente :

Un homme politique, il y a trente ans déjà, avait proposé, sans doute au titre de la SOLIDARITE que l'Etat prenne tout ce qui dépassait 40 000 Frs par mois de salaire ou de revenu.

Actualisé cela reviendrait aujourd'hui à ponctionner tous revenus mensuels supérieurs à 60 000 Frs (9146,94 euros).

Mais peut-on décemment vivre avec 9146,94 euros par mois ?

Cela doit être dur, mais possible non ?

On pourrait encore installer des radars à chaleur et verbaliser le soleil . Au-dessus de 35° , AMENDE . L'argent des PV irait aux personnes âgées.

STOP ! STOP ! Je délire

Comme dirait ma Grand-Mère, un peu de SOLIDARITE dans ce monde de rapaces, ça ferait du bien.

Allez ! Bonnes fêtes Celles qui nous restent ! ! ! ! ! ! !

Rappelons-nous

Sept tracts du syndicat C.G.T. réclamant la prise en compte individuelle du temps de travail à l'entrée de l'Organisme.

Une pétition signée par 146 employés, agents de maîtrise et cadres soutenant la revendication des élus CE, DP et du syndicat C.G.T.

Face à l'immobilisme de la Direction huit mouvements de grèves ont été suivis par le personnel.

Suite à ces mouvements, la Direction rencontre une délégation du syndicat C.G.T. et convient de la mesure du temps « perdu » entre le nouveau système de badgeage et l'ancien. Cette mesure sera un temps moyen, identique pour chaque agent, attribué à tous et on n'y reviendra pas.

Après plusieurs tests réalisés par différentes personnes, à partir d'endroits différents, une mesure « officielle » est établie par le DRH en compagnie d'un cadre voisin géographiquement.

Le temps ainsi mesuré était-il trop important ?

Après un silence prolongé de la Direction, une note de service du 6 août 2003 annonce au personnel que les résultats de cette mesure ne sont pas compatibles avec les orientations fixées (? ? ? ? ?)

En conséquence, le nouveau système de gestion du temps de travail sera complété d'un lecteur de badge par centre.

Le 16 janvier 2004, le Directeur nous informe qu'à partir du 26 janvier, le nouveau système de badgeage est opérationnel. Tout le monde va pointer (comme aujourd'hui) à l'entrée du personnel.

Ouf ! ! !

Quatre réunions plénières, une pétition, une intervention à l'Inspection du Travail, sept tracts, huit grèves plus tard..... On revient au point de départ. Ce que demandait, justement, le personnel.

Le syndicat C.G.T. tient la Direction pour seule responsable de la perte de salaire consécutive aux différents mouvements de grève pour rien . Il demande le paiement de tous ces arrêts de travail au personnel gréviste.

Cat

Cam
teiras

Le Directeur, seul dans son luxueux bureau du 3^e étage, sait tout, connaît tout, gère tout. SEUL !

Il connaît les problèmes du personnel. Il sait ce qui est bon pour lui. Il sait ce qui est mauvais.

Tout ce qu'il fait est fait dans l'intérêt du service public et du personnel.

Et même contre notre gré, il fera notre bonheur.

Ses choix sont bons. Ses choix sont justes.

Et qu'importe si la quasi totalité du personnel, moins ceux qui n'osent pas s'exprimer pour diverses raisons mais qui n'en pensent pas moins, qu'importe si la quasi totalité des employés, agents de maîtrise et cadres pensent qu'il a tort.

Qu'importe si les élus lui demandent, à chaque occasion, de descendre discuter, prendre contact avec « la France d'en bas », le Directeur persiste.

Point besoin de discuter, il SAIT !

Jusqu'où pourrez-vous aller Monsieur le Directeur ???

Vous vivez dans une autre monde. Votre absence de communication, votre manque de considération, votre mépris du personnel et de ses instances, inquiètent tout le monde, y compris vos proches collaborateurs.

Votre attitude, lors du présent conflit, votre refus de revenir à une saine discussion comme vous le demande le personnel, sont ressentis comme une réelle provocation.

Etes-vous capable, une seule fois, de simplement envisager que vous pouvez avoir tort, que vous pouvez vous tromper ???

Le raccourci que vous faites, sur les points qui nous opposent aujourd'hui, au seul problème juridique sur l'avis du CE est certes confortable pour vous, vous permettant de déplacer le litige sur un tiers extérieur. Mais il n'y a pas que ça. Le fond du problème demeure.

- ♦ **Votre note arbitraire, réglementant les nouveaux horaires : personne n'en veut !**
- ♦ **La reprise des négociations sur la RTT, comme le prévoit le protocole d'accord : tout le monde le demande !**

Quel élan avez-vous mis pour joindre cette note à chaque bulletin de salaire, alors qu'elle était affichée et diffusée sur Intranet !

L'affichage et Intranet n'étaient-ils pas , à une époque, vos arguments forts pour supprimer la diffusion des PV de DP, des notes, etc..... aux élus ???

Va-t-on revenir à une communication naturelle, saine et réglementaire ???

A quand les PV de DP dans nos bulletins de salaire ???

Il est vrai que vous n'êtes plus à une contradiction près.

On n'aurait pas pu, selon vous, modifier quoi que ce soit au protocole d'accord RTT, au risque de le voir annulé et de repartir à zéro.

Mais alors ! Comment diable avez-vous pu modifier la prise des RTT par ½ journée et la possibilité de prendre un jour pendant les vacances scolaires ???

Le personnel, employés, agents de maîtrise, cadres, les élus, le syndicat CGT, ne peuvent plus vous faire confiance. Et c'est vous qui accusez les délégations de ne pas rapporter le reflet exact de nos entrevues !!

Mais descendez donc parler aux gens. A l'heure où vous prôner la qualité, la certification ... la qualité n'est-ce pas, aussi, de saines relations avec le personnel ?

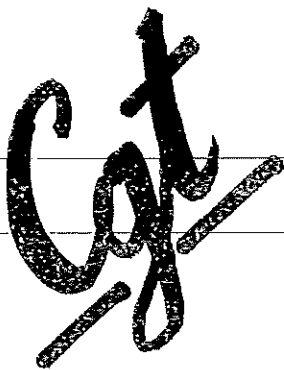
Pensez-vous pouvoir amener le personnel, employés, agents de maîtrise, cadres, à une participation active, volontaire, dans ces conditions, dans cette ambiance ???

Pour toutes ces raisons, le syndicat CGT, tant que le climat de confiance et de discussion ne sera pas rétabli, ne participera plus à vos réunions de certification et de qualité.

D'ores et déjà, nous demandons à notre représentant élu au CE de ne plus siéger.

Il est encore temps de revenir en arrière.

La balle est dans votre camp.



CPAM
Privas

Avancement,

Promotion, Remplacements, Avenir...

*La position de la CGT pour toute vacance de poste a toujours été claire.
Pour tout poste qui se libère, il doit y avoir appel de candidature.*

S'agissant d'un poste d'Agent de Maîtrise ou de Cadre, il doit y avoir appel de candidature aux agents de même niveau qui sont déjà en poste et qui peuvent légitimement aspirer à changer de secteur d'activité et appel de candidature aux agents inscrits sur les tableaux de promotion correspondants.

Ce principe, même s'il n'est pas parfait, a l'avantage d'être clair et de laisser la chance (au moins de postuler), à tous ceux qui, soit ont obtenu le diplôme de cadre en suivant le parcours Performance, soit sont sur les tableaux (AM ou Cadres) après avoir été proposés par leur encadrement direct, jugés aptes et donc validés par le Directeur et avoir suivi les stages prévus pour l'accession à la fonction de Cadre.

Cet usage, longtemps en vigueur à la CPAM de Privas, dans le respect du protocole d'accord de décembre 1997 est depuis quelques temps largement bafoué par la Direction qui ne reconnaît qu'un décret, celui du 12 Mai 1960.

Nous ne pouvons accepter l'argument majeur de la Direction qui est de dire qu'il connaît le Personnel et qu'il sait, à travers les entretiens annuels ou comptes-rendus d'appréciation, qui peut et qui ne peut pas...

La Formation Professionnelle et une bonne Gestion Prévisionnelle des Emplois devraient permettre d'anticiper les remplacements à venir. Cela s'est fait dans certains secteurs. Les gens ont été mis en formation avant le départ (prévu) du titulaire du poste. Quoi de plus sain, de plus naturel et de plus efficace ?

.../...

C'est ce que demande le Syndicat CGT, avec, bien entendu appel de candidature au préalable.

Des départs en nombre sont prévus dans les prochaines années. N'attendons pas que les Agents soient partis pour « envisager » leur remplacement. Anticipons !

Nous ne demandons pas des appels de candidature pour un départ dans deux ans. Nous demandons que, quelques mois avant les départs réels et prévus de l'Organisme, des appels soient lancés.

Bien sûr, les Directives Nationales sont là : « Pas de remplacement des départs en retraite ou en invalidité... »

La CGT, ici et ailleurs combat ces restrictions et les combattra toujours.

Mais les directives nationales parlent du non remplacement à l'effectif et non pas du ou des postes à l'organigramme et chacun sait que certains secteurs ne pourront pas fonctionner sans remplacement.

A moins... .. à moins que l'on veuille faire la démonstration que Mutualisation, Régionalisation, Privatisation seraient les seules solutions pour sauver notre Institution ? ? ?

Que l'on ne compte pas sur la CGT pour cautionner ces principes et encore moins pour souscrire à ces solutions.

Le travail existe. Des secteurs d'activité pourraient être développés. Des jeunes et des moins jeunes sont privés d'emploi. Ce n'est pas cette politique là qu'un Syndicat digne de ce nom défendra.

Privas, le 19 avril 2004

Cgt

*Cam
tivias*

Réveillons-nous !

Amstronng disait en marchant sur la lune : « un petit pas pour l'homme, un grand pas pour l'humanité ».

Le pas de charge que mène aujourd'hui le patronat et ses serviteurs zélés au gouvernement est un pas de géant vers la mutualisation, la régionalisation, l'uniformisation, la mondialisation, la marchandisation, bref, la FRICALISATION.

Un grand pas pour le capital et un recul sans précédent pour l'humanité.

Plan social ici, fermeture là, délocalisation là-bas, regroupement ailleurs... et partout, licenciements, non -remplacements, chômage...

Et ce serait de notre avenir qu'ils prétendraient s'occuper ?

Et il faudrait leur faire confiance ?

Et ils voudraient, en plus, nous expliquer qu'on n'aurait rien compris ?

Il n'y aurait donc pas d'autres solutions ?

Cette logique du toujours plus au moindre coût serait inéluctable ?

La course au profit pour les profiteurs serait irréversible ?

Le monde serait ainsi fait, que les riches seraient toujours plus riches et les pauvres de plus en plus nombreux et de plus en plus pauvres ?

Jamais les associations caritatives n'ont eu autant de monde à leur porte.

Les nouveaux pauvres ne sont plus seulement SDF, mais aussi Rmistes, SMICARDS, intérimaires, CDD, précaires, privés d'emploi... ..

Et pendant ce temps... ..

Et pendant ce temps, l'argent coule à flot chez les anciens-nouveaux riches (ce sont toujours les mêmes)

Et pendant ce temps, la bourse flambe et les flambeurs se remplissent les poches.

Et pendant ce temps, les jeux du cirque font recette.

La ferme aux vedettes mal connues mais honteusement payées pour faire semblant de traire une vache ou de pailler les chèvres, occupe les loisirs et la tête du peuple, l'empêchant de penser à ses problèmes, tandis qu'il se morfond pour ce pauvre jet-setiste abruti qui a du mal, le pôôvre, accoutumé aux soirées mondaines, à s'habituer à l'odeur de la bouse de vache.

Et pendant ce temps, le Bachelor, lui aussi honteusement payé, bafoue les règles du respect humain.

.../...

Et pendant ce temps, les colocataires, toujours honteusement payés, jouent le rôle qu'on leur a soigneusement préparé.

Et pendant ce temps, les « fauxculs » en tout genre, aussi honteusement payés, nous demandent qui veut gagner des millions... ..

STOP ! ! !

*Ce n'est pas vrai que l'on ne peut pas faire autrement !
Ce n'est pas vrai que cette culture éhontée de l'argent est inévitable !*

Tout individu qui se fait le relais ou le défenseur de ces idées est complice à quelque niveau qu'il soit.

Les télévisions, les médias, véritables anesthésiants sont trop souvent porteurs de ce message unique.

Il faut se réveiller !

*Sinon, quel avenir ?
Quel avenir pour les jeunes ?
Quel avenir pour nos enfants ?
Progrès pour qui ?
Progrès pour quoi ?*

La course au profit, la réduction illimitée des coûts de production nous conduira où ?

Tout peut techniquement se faire ailleurs, se faire autrement, se faire plus vite, se faire moins cher..., se faire sans nous. Mécanisation, robotisation, industrialisation, informatisation... .. permettent cela.

Le respect de l'homme ne l'autorise pas.

Privas, le 03 Mai 2004.

Le Syndicat CGT

CGT CPAM PRIVAS

ALERTE ...DANGER !!!

Privas, le 22 octobre 2004

Allant certainement au delà de sa pensée, il y a quelques jours, un cadre de direction se disait « écoeuré » de l'attitude des agents du service AT qui refusaient la mise en place d'un nouveau système de comptage de leur production. Allant même jusqu'à les menacer de « graves conséquences » s'il persistait dans leur refus de cet outil, bien sur vital pour notre CPAM.

Il est bien connu de tous que le personnel est totalement irresponsable, incapable de comprendre quoi que ce soit, et qu'il doit suivre aveuglément un encadrement infailible et omniscient. La question du fond et de la forme de la communication ne doit, bien entendu, jamais être abordée puisque parfaite.

Il est vrai, en effet, que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes. Les raisons de douter des objectifs et de craindre des conséquences ne peuvent naître que d'esprits pour le moins torturés. Voyons un peu :

- Des budgets de rêve, suppression de poste à gogo, promotions autofinancées avec des emplois supprimés, mise en place d'objectifs et d'instruments de mesure pour accentuer encore le phénomène.
- De telles augmentations de salaire que la simple décence interdit d'en parler.
- Une réforme qui va sauver le système de protection sociale à la française en préservant les intérêts des plus riches et des entreprises, et en ouvrant grandes les portes aux intervenants privés.

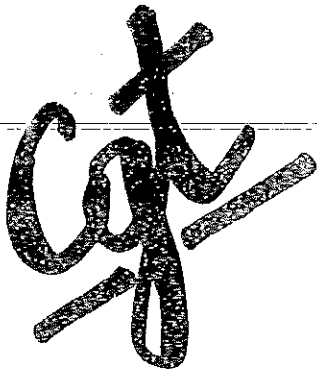
Allons de grâce, arrêtons le cinéma, la grande illusion, aillons le courage de dire ce qui se passe vraiment :

- Des agents de direction sans véritable pouvoir budgétaire et structurel.
- Des personnels ballottés entre certification, reporting et autre bureaucratie digne d'autres lieux et d'autres temps.
- Des charges de travail qui diminuent, mais des effectifs en chute libre.
- Des projets à peine voilés de régionalisation, regroupement et mutualisation avec leur cortège de drames sociaux collectifs et individuels.
- Des dirigeants politiques et économiques qui ne peuvent pas supporter les idéaux de fraternité et d'égalité portés par la Sécurité Sociale.
- L'acharnement des mêmes et de leurs amis, média, cour des comptes, et autres valets sur les soi disants gaspillages, discours populiste destiné à cacher le fond par la forme.

Le danger, imminent, est à notre porte. Seule une mobilisation de tous les acteurs, personnel, syndicats, cadres, direction, agents économiques et politiques locaux pourra éviter, ou tout au moins atténuer les effets dévastateurs des politiques nationales. Le chemin est étroit et difficile, il ne peut être suivi qu'avec le libre choix de chacun et surtout le rétablissement de la confiance entre les divers acteurs de la CPAM. Cela implique une véritable volonté et un formidable effort de communication et de dialogue.

Le syndicat CGT est prêt à s'engager dans cette voie :

- il demande à la direction d'ouvrir sans tarder des négociations et une concertation constructive avec les instances représentatives du personnel.
- il demande au personnel de le soutenir en signant la pétition jointe.



INTOLÉRABLE

En cette fin d'année 2004, les conditions de vie et de travail des salariés de la Sécurité Sociale sont de plus en plus difficile.

Dans les Caisses Primaires, les budgets de misère alloués par la CNAM ne permettent pas de faire face aux situations rencontrées par les organismes de base.

- les départs et les absences de longue durée ne peuvent plus être compensées
- pour une très grande majorité des salariés aucune promotion possible, pas de déroulement de carrière, pas de perspective.
- Question rémunération, le pouvoir d'achat est en chute libre (la valeur du point est bloquée depuis janvier 2003)

Et ce n'est pas le simulacre de négociation le 15 novembre 04 à l'UCANSS qui va changer la « donne » au contraire...

« De la poudre aux yeux », « des évolutions aléatoires » pour ne pas dire « virtuelles », voilà le programme pour l'année 2005 et les suivantes...

Ayant accompagné pendant des mois et parfois anticipé avec zèle les orientations de l'ex-directeur de la CNAM au nom « du moindre mal », du « c'est mieux que rien, du « c'est notre seule chance pour demain », la Direction de la CPAM de PRIVAS a accepté de s'inscrire dans la logique des nouveaux « contrats de gestion » et des restrictions budgétaires imposées aux Caisses Locales.

Résultat aujourd'hui : La CPAM de Privas est au bord de l'asphyxie.

Il faut faire des économies, il faut gratter les fonds de tiroir, alors, on réorganise, on redéploie, on restructure, on modifie le règlement intérieur, on dénonce le protocole de 1981 et à la rigueur on redistribue des « menus subsides » à quelques collaborateurs pour l'application des décisions.

En attendant, le Personnel de la CPAM paye la note, c'est la mise en place du :

Toujours plus (travail, responsabilité, objectifs à atteindre) mais avec : **Toujours moins** (d'effectif, de pouvoir d'achat, de déroulement de carrière, de perspective pour demain)
Et les « voies royales » parfois promises se transforment en « voies sans issue » très rapidement.

Cette situation est inacceptable

Le syndicat C.G.T. des Employés et Cadres de Privas propose au personnel de réagir pour que ses revendications soient enfin prises en compte.

Il invite les agents à participer nombreux à l'Assemblée Générale (**compteur allumé**) qui aura lieu de **10H00 à 11H00**,
salle René CHAPUS

et l'après-midi dans les centres d'Aubenas et du Teil le

Jeudi 25 novembre 2004

Ordre du jour :

- Compte-rendu de la Réunion Paritaire Nationale du 15 novembre 2004,
- Compte-rendu des réunions de CE et DP du 24 novembre 2004

**RASSEMBLÉS AUTOUR D'INITIATIVES
DECIDONS ENSEMBLE DE NOTRE AVENIR.**



2004 est terminée 2005 commence

Les méfaits marquants de l'année 2004 sont nombreux pour les français d'en bas. Les employés et cadres de la CPAM de Privas n'ont pas été épargnés.

Le coût de la vie qui n'en finit pas de grimper. Combien depuis le passage à l'euro ?

Le pouvoir d'achat qui ne cesse de diminuer.

Les nouveaux pauvres qui sont de plus en plus nombreux. Le chômage qui continue de progresser malgré toutes les tentatives statisticiennes de l'annoncer à la baisse.

Les bénéfices des grandes sociétés et le patrimoine des anciens riches qui enflent douloureusement.

Le sourire d'Ernest Antoine qui découvre à chaque nouvelle loi, une nouvelle dent.

Et à la CPAM :

- La nouvelle classif, authentique placebo pour un véritable malade.*
- La réforme de la Sécu. Pour qui, pour quoi ?*
- La régionalisation*
- Les suppressions d'emplois*
- Les promos*
- Les embauches*
- Le mépris*

Les faits encourageants à la CPAM :

- les élections professionnelles, + de 130 voix pour la CGT, + de 130 personnes qui font confiance aux élus CGT pour les représenter et les défendre.*
- La canicule qui n'est pas venue*
- L'hiver qui est plutôt doux*
- Le père Noël qui est bien venu la nuit du 24 au 25 décembre.*

Merci au père Noël, à l'hiver, à la canicule, mais merci surtout au + de 130 employés et cadres de la CPAM de Privas.

A la différence d'autres qui se présentent comme les seuls VRAIS défenseurs de la Sécu, nous ne sommes à la botte de personne. Nous ne définissons pas notre stratégie selon les événements, les dirigeants en place ou encore dans le souci permanent de ménager notre carrière. Nous essayons de défendre les intérêts de tous et de chacun, tels qu'ils nous semblent justes, légitimes, combattant toujours, du mieux que nous le pouvons, toutes les injustices.

Mais il est vrai que nous sommes dans une période difficile. Economiquement, politiquement, socialement, au niveau national, mais aussi au niveau local. Face à un Directeur qui ne fait confiance à personne, il est très difficile pour vos élus de défendre les acquis, de faire respecter les usages en vigueur jusqu'ici à la Caisse et encore plus difficile d'obtenir satisfaction aux revendications que vous demandez.

Pourtant, nous ne baissons pas les bras. Forts du soutien de + de 130 voix, vos élus continueront à lutter pied à pied pour la défense du personnel.

Pour cela, nous avons besoin de vous tous. Ne cédez pas à la morosité. Pas de fatalisme. Bien sûr, nous n'obtenons pas les succès que vous attendez de nous. Peut-être pourrions-nous faire

plus ? Mais combien de fois avons-nous, tous ensemble évité les mauvais coups, empêché la mise en place de réformes contraires aux intérêts du personnel, limité la casse, réduit les ambitions de notre Direction en matière de restriction des libertés ? Ceci n'est certes pas suffisant, mais ne doit être ni ignoré, ni minimisé.

Nous savons, et vous nous le prouvez à chaque renouvellement des membres vous représentant dans les différentes instances, que vous ne vous trompez pas de « cible ».

Elu aux DP, élu au CE, au CHSCT, n'est jamais très « confortable », les candidats ne s'y bousculent pas. Alors, si parfois vous n'êtes pas satisfait d'eux, venez les aider, donner vos idées, demandez à faire partie des commissions. La critique constructive est toujours positive. La critique stérile a toujours fait le jeu de ceux que l'on combat.

La Direction, même si elle ne peut être tenue responsable de tout, a sa part de responsabilité dans les mauvais coups portés à la Sécurité Sociale et à son Personnel.

Poursuivant son travail de sape, la Direction ne manque pas une occasion de décourager et dévaloriser le Personnel :

- *une fois, nomination sans appel de candidature*
- *une autre fois, appel de candidature « bidon » ou exigeant des compétences sans commune mesure avec le niveau de rémunération attribué.*
- *La fois d'après, appel à l'extérieur au mépris du personnel en place.*
- *Etc... etc...*

Tous les moyens sont bons pour exclure ceux que l'on ne veut pas nommer :

- *Vos enfants ne peuvent être embauchés. C'est interdit !*
- *Vous n'avez pas le niveau requis*
- *Il vous manque une compétence*

Promotion ou simple désir de changement de poste, nous ne sommes jamais assez bons.

Ensemble, unis, solidaires, le personnel de la CPAM de Privas continuera à se battre pour la défense de l'Institution, pour les assurés sociaux et pour le maintien de ses droits et libertés.

Le Syndicat CGT tient à vous souhaiter, employés et cadres, ainsi qu'à vos familles, pour l'année 2005, tous ses vœux de bonheur, de santé et de réussite dans votre vie privée et professionnelle.

Et n'oubliez pas que cette année, comme de tout temps, C'est l'union qui fait la force.

Enfin, une petite pensée pour nos deux collègues CDD exclues de cette « journée festive » qui travailleront donc toute la journée, la Direction ayant refusé, malgré l'intervention des délégués CGT de les convier à cette manifestation.

Une pensée encore pour nos collègues de la plate-forme téléphonique, employés de la CPAM de Privas qui ont également été exclus de cette « activité qui devrait nous permettre de passer dans la bonne humeur un moment agréable et divertissant » dit la Direction.

Privas, le 6 janvier 2005

Cgt

*Cam
Privas*

*Adieu veaux, vaches, cochons
La ferme ne viendra pas !
Mais si l'on ne fait rien, c'est bien la Sécu qui
s'en ira*

Annie, Josiane, Mado, Marcelle, Daniel, Edmond, Jacky, Jean-Claude, Jean-Claude, Jean-Claude, Jean-Marc, Jean-Pierre, René, Roland... 14 départs de l'Organisme.

Hélène, Marie-Françoise : 2 entrées.

-14 + 2 = -12

Moins 12 : « l'hivernicule » a fait plus de dégâts à la Sécu de Privas que la Canicule de 2003.

Et les « départologues » s'accordent à dire que 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 ... seront encore des années à fortes précipitations glaciales. On annoncerait des -13, -14, -15 ... et peut-être même plus !

Et qui a dit que l'atmosphère se réchauffait ? ? ?

L'Organigramme subit une chute vertigineuse. La glaciation est programmée.

Et pas d'espoir de vous réchauffer dans les régions EDF, PTT, Impôts, Ecoles et autres secteurs publics. Pas davantage dans les secteurs privés. Les prévisions sont les mêmes. Les vieux mourront peut-être sur place. Les jeunes, en quête d'un peu de chaleur ne trouveront aucun abri.

On n'y peut rien, c'est comme ça, SMQ, Sa Majesté Quindécemvir en a ainsi décidé.*

*Optimisez, bande de pessimistes !
Courbez l'échine et tendez la fesse droite quand on vous a gracieusement octroyé une application semellaire sur la gauche.
Si l'on peut faire plus, avec moins, non seulement c'est pas la peine d'en rajouter, mais on peut encore en enlever.
Et qu'importe le contenu, si l'étiquette est belle ! La Sécu, les Services Publics et le reste, c'est comme la culture. Si on en a moins, il suffit de lui donner une couleur qui en jette et de bien l'étaler.*

** Magistrat chargé d'interpréter les livres sibyllins*

Mais pourquoi en rester là ?

Mais pourquoi ne pas aller plus loin ?

Nous suggérons à ceux qui font la pluie et le mauvais temps de repousser les éventuels anticyclones de l'horizon terrestre.

Après une réduction locale, passons à l'échelon départemental, puis régional, national, européen, international, galactique, intergalactique...

Ouah !!! C'est sidérant !

Une Sécu intergalactique, une Poste intersidérale, des Services Publics interplanétaires, des Entreprises Privées interstellaires ...

Oui Mais voilà ! il suffira alors d'un seul Grand-Maître... .. Mais maître de qui, maître de quoi ???

Revenons sur terre. Ce n'était qu'une échappée « fictionélitique ».

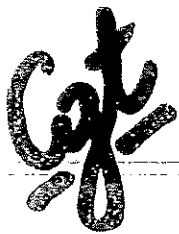
Il n'empêche, qu'à cette allure, nous ne donnons pas cher de nos petits enfants ? Petits enfants, nous sommes peut-être un peu optimistes !

A moins à moins que la dépression programmée ne soit repoussée par une force bien supérieure à celle de nos « prévisiologues » patentés, prétendant nous diriger tout droit vers leur Big-Bang !

Après tout, si toutes les cages thoraciques du monde se mettaient à souffler dans la même direction, cela modifierait considérablement la météo « libéralissime » que l'on nous prévoit ? NON ???

Allez ! Entraînons-nous et chacun à notre mesure, soufflons, soufflons pour résister, pour survivre, pour réchauffer un peu l'atmosphère et assurer ainsi un climat plus serein aux générations à venir.

Privas le 16.2.05



ALERTE A LA POPULATION



L'Ardèche, seul département sans train de voyageurs, sera-t-elle bientôt réduite à l'état de carte postale jaunie que l'on montrera aux touristes citadins en souvenir du temps passé.

Le démantèlement des Services Publics, les regroupements, mutualisations, restructurations, conduisent à la fermeture de nombreux secteurs.

Les Impôts sont menacés.

La Poste, France Telecom, Hôpitaux, Education Nationale, DDE sont attaqués.

Le Secteur Privé n'est pas épargné avec son lot de délocalisations, fermetures, compressions de personnel ...etc...

Et à la Sécu ?

Les soi-disants nantis de la Sécu, où l'on entre au SMIC, ont perdu 12% de leur pouvoir d'achat depuis 1992.

Aujourd'hui, sous prétexte d'économies de gestion, le Gouvernement étrangle les Caisses locales qui n'ont plus les moyens de répondre à leurs véritables missions de Service Public.

A la Caisse de Privas, depuis le 1^{er} janvier 2004 : 14 départs de l'Organisme pour seulement 2 embauches.

Dans les prochaines années, de nombreux autres départs en retraite sont prévus.

Il sera impossible de faire face, dans ces conditions là.

Alors des solutions sont avancées. Les mêmes que partout ailleurs. Elle ne sont pas nouvelles. Rappelons-nous le plan JUPE !

Dans les banques, à France Telecom, à l'URSSAF, aux Impôts, à la Poste, dans les Hôpitaux...etc...

DELOCALISATION, REGROUPEMENT, MUTUALISATION, REGIONALISATION, EXTERNALISATION.

On abandonne certaines missions parce que l'on ne peut plus y faire face ou parce qu'elles ne seraient pas productives et donc pas « rentables » aux yeux de ceux qui nous gouvernent.

PRIVADOIS, PRIVADOISES, ARDECHOIS, ARDECHOISES, si nous sommes dans la rue aujourd'hui, c'est pour défendre le droit au travail, le droit de vivre en Ardèche.

Nous luttons pour nos emplois, pour ceux qui sont privés d'emploi et pour l'avenir de nos enfants.

Qu'advient-il de Privas si de nombreux Services Publics ou Privés s'en vont ?

Elus Privadois, élus Ardéchois, nous vous interpellons pour que vous nous souteniez, pour la défense de votre ville, de votre département.

Habitants de Privas, Commerçants, Artisans, c'est aussi de votre avenir dont il s'agit.

TOUS ENSEMBLE, NE LAISSONS PAS DISPARAITRE LES EMPLOIS !

VIVRE ET TRAVAILLER EN ARDECHE, C'EST CE QUE NOUS DEFENDONS !



Travailler plus pour gagner moins ! ! !

Alors que les grandes Sociétés, Carrefour, Total, ... explosent leurs bénéfices en réclamant toujours plus d'exonérations de charges tout en délocalisant dans des pays où la main d'œuvre est surexploitée.

Alors qu'Ernest Antoine Seillière dévoile un peu plus chaque jour ses canines acérées dans un sourire de satisfaction de la politique menée par le gouvernement conduisant à favoriser la devise du MEDEF pour les salariés « travailler plus pour gagner moins ».

Alors que le panier de la ménagère ne cesse de diminuer de volume en raison de l'augmentation du coût de la vie.

Alors que le pouvoir d'achat des Français d'en bas n'en fini pas de dégringoler.

Le gouvernement continue sa politique du pouvoir de l'argent, accentuant ainsi gravement la fracture sociale.

A la CPAM comme ailleurs, les politiques préconisées par le pouvoir et fidèlement relayées par les Directions locales conduisent à la détérioration des conditions de travail du personnel ainsi qu'à la dégradation de la qualité du service que sont en droit d'attendre les assurés sociaux.

Pire que cela, l'étouffement des caisses locales au niveau budgétaire, voulu par le gouvernement, en les privant de moyens suffisants pour remplir leurs missions et l'acceptation passive des Directions sont savamment programmées et orchestrées pour conduire à démontrer de l'incapacité de la Sécurité Sociale à accomplir son rôle et tendre ainsi progressivement à des regroupements, dans un premier temps, et à l'abandon futur de sa fonction au profit des assurances privées qui n'attendent que ça, mais qui n'en espéraient pas tant.

Réductions d'effectifs, baisses du pouvoir d'achat, détérioration des conditions de travail... Tous les ingrédients d'un profond mécontentement sont réunis pour que chacun trouve le motif d'exprimer son insatisfaction en participant aux 7 heures de grève le lundi 16 mai 2005.

.../...

DÉTAIL DU NOUVEAU DISPOSITIF :

Le travail non rémunéré du lundi de *Pentecôte* ou de tout autre jour de l'année, qualifié abusivement de « jour de solidarité » est une journée supplémentaire de travail (dans la limite de 7 heures), qui ne donne pas lieu à une rémunération spécifique pour les salariés. Les employeurs doivent verser chaque mois une contribution de 0.3% de la rémunération brute du salarié, ce qui équivaut en fin d'année au montant du salaire direct qui aurait du être versé au salarié pour cette journée pendant laquelle il va travailler. Le produit de cette contribution alimentera une *Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie*. Celle-ci a pour mission de contribuer au financement de la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Concrètement voilà le résultat de cette mesure :

Un salarié gagne 9.89 euros de l'heure. Il travaille à temps complet (151.67h par mois), soit un salaire de 1500 euros bruts par mois.

Quelles incidences de cette journée de travail gratuite ?

➤ Pour l'employeur :

Si le salarié avait reçu son salaire pour ces 7 heures de travail, cela aurait représenté pour l'employeur : $7h \times 9.89 \text{ euros} + 25\% \text{ majoration heures supplémentaires} = 86.54 \text{ e}$
 $40\% \text{ de cotisations sociales patronales} = 34.61 \text{ e}$
soit un total de 121.15 e

L'employeur va verser à la caisse de solidarité : $1500 \times 12 \text{ mois} \times 0.3\% = 54.00$

Gain pour l'employeur : $121.15 - 54.00 = 67.15 \text{ euros}$

+ 1 journée de production supplémentaire, soit pour une Entreprise de 200 salariés, 200 jours de travail en plus, soit un poste gagné.

➤ Pour la solidarité :

- Versement à la caisse de 0.3% = 54.00 euros
- Perte sur salaire non versé = 34.61 euros (cotisations sociales patronales)
- Perte salaire différé = 17.30 euros (cotisations sociales salariales)
- **Gain pour la protection sociale:**
- $54.00 - 34.61 - 17.30 = 2.09 \text{ euros}$
-

➤ Pour le salarié :

- Le « plaisir » d'avoir travaillé gratuitement une journée
- Des frais de déplacement supplémentaires.
- **Gain 0 + la possibilité de faire un demandeur d'emploi de plus par tranche de 200 salariés.**

**DÉJOUER L'ARNAQUE DE LA JOURNÉE DITE DE
« SOLIDARITÉ »**

TOUS EN GRÈVE LE LUNDI 16 MAI 2005.

cat

**Camp
tivas**

Classification(s)... Vous avez dit équité ? ? ?

Pour les salariés de la Caisse, après la transposition de l'ancienne à la nouvelle classification, mise en place le 01/02/05, la situation se résume aux données suivantes :

*Minimum de 4 points : 47 agents
De 4.1 points à 5 points : 101 agents
De 5.1 points à 10 points : 11 agents
De 10.1 points à 14.9 points : 10 agents
De 16.5 points à 22 points : 15 agents*

*Ce tableau permet de constater que la très grande majorité des agents, 148, n'a bénéficié que d'une « augmentation » minime ne dépassant pas 5 points !!!
2 agents seulement ont bénéficié d'une augmentation supérieure à 20 points !!!*

sachant qu'une révision de la classification intervient au mieux tous les 10 ans.....

Deux poids... deux mesures !...

Et pendant ce temps, à leur tour les agents de direction négocient la révision de leur classification. Après tout, chacun défend sa situation de salarié, n'est-ce pas !

Ils demandent une revalorisation de leur coefficient de... 135 points !... quand les employés et cadres, pour 80% d'entre eux, doivent se contenter de 4 à 5 points et de perspectives réduites liées à l'atteinte d'objectifs fixés par les... directions !!!

Apparemment, bien peu d'agents de direction s'offusquent de ce contraste et nous en connaissons même qui démontrent une fâcheuse réticence à discuter avec les représentants syndicaux, d'aménagements concernant l'application de la classification des employés et cadres...

Il est vrai que cette dernière a été signée par trois syndicats d'agents de direction (CFDT, CFTC et CGC) bien qu'elle ne les concerne évidemment pas !!!

La France d'en haut et celle d'en bas déclinées au sein des organismes !!!

Aujourd'hui, les organisations syndicales d'agents de direction sont invitées à signer un "constat d'étape" soit une avance sur la prochaine classification, rédigé comme suit :

"L'accord à conclure s'inscrit dans un cadre d'une meilleure maîtrise de la gestion des ressources dirigeantes et dans l'objectif d'une plus grande reconnaissance de leurs responsabilités. Dans ce cadre, les principes suivants sont actés :

- Revalorisation de l'ensemble des coefficients de la grille des agents de direction de 40 points à compter du 1er janvier 2005.
- Octroi de 20 points de compétence à compter du 1er janvier 2006 pour les personnels de direction en poste depuis au moins trois ans à cette date.

Les principes ainsi actés deviendront effectifs et seront mis en oeuvre dans le cadre de l'accord conventionnel à conclure."

Au fait... comment dit-on justice sociale au sein du COMEX ?!!!



Restructurer, Mutualiser, Départementaliser...etc... Pour qui ? Pourquoi ?

La logique de la politique capitaliste conduite par le MEDEF au pouvoir, est d'accroître les profits au maximum, tout en réduisant les coûts de production et de gestion (donc les salaires) au maximum.

Les Entreprises doivent être compétitives, donc les meilleures, donc les plus productives, donc les plus productrices de bénéfices pour ceux qui les détiennent.

D'où les regroupements de petites unités en grandes structures, d'où les délocalisations, les restructurations, les fermetures de sites jugés improductifs, les réductions de personnel.

Il faut réduire les coûts de gestion. Du bénéfice, toujours plus de bénéfice. Et ça marche ! Il n'y a qu'à regarder l'explosion de la bourse et le gonflement des portefeuilles des plus gros adhérents du MEDEF.

Mais pourquoi diable aller adapter cette politique du capital à des Entreprises Publiques qui ne fournissent que des Services, qui ne produisent pas et qui ne devraient donc être en compétition avec personne ?

Pour éviter de se faire « manger » par des Entreprises privées qui n'attendent que ça, nous dira le MEDEF au pouvoir. Il faut donc rationaliser, restructurer, regrouper, mutualiser, optimiser, délocaliser, travailler plus vite et encore plus vite, éliminer ceux qui ne peuvent plus, ceux qui ne veulent plus, ceux qui parlent trop, ceux qui pensent trop ... etc...

De tous temps, les patrons ont mené cette politique, dans la logique d'un accroissement de leurs profits.

Ce qui est nouveau, c'est de voir ces idées appliquées à une institution comme la Sécurité Sociale.

Accepter les coups pour réduire les coûts serait alors la seule alternative pour le personnel.

Réduire les effectifs, asphyxier les Caisses pour les obliger à se regrouper, dans un premier temps par département, puis toujours dans la même logique, par région. C'est un moyen efficace pour réduire les coûts de gestion, qui représentent tout de même, moins de 4 % du budget de la Sécurité Sociale. Beaucoup moins important, en tout cas, que ceux des Assurances Privées, par exemple.

En parlant de coût : le non remplacement des départs à la retraite, les réductions d'effectifs, tous ces emplois qui pourraient être pourvus par des jeunes privés d'emploi, est-ce que cela ne représente pas un coût ? Un coût financier, bien sûr, mais aussi un coût social. Mais il est vrai que le Social n'est pas rentable dans la logique capitaliste.

C'est dans ce contexte que l'on doit, Organisation Syndicale, élus, employés et cadres de la CPAM de Privas, se déterminer, prendre position.

- *La Mutualisation avance*
- *La chasse aux « mauvais » employés et cadres est ouverte*
- *Les listes noires des indésirables sont dressées*
- *Les pressions sont permanentes*
- *La course au hit-parade n'est plus que le seul souci de nos gestionnaires*
- *Les employés et cadres de la CPAM de Privas ne sont jamais bons quand il s'agit de promotion*
- *Ceux qui sont jugés non recyclables sont encouragés à rester chez eux.*

La CNAM étrangle la CPAM en ne lui donnant pas les moyens de fonctionner, mais lui laisse le choix :

*Vous allez avec Annonay où vous allez avec Annonay
Ou alors, vous pouvez encore aller à Valence.*

*Cela nous fait penser à l'histoire de cet enfant qui n'aimait pas le fromage et à qui, tout à coup, on ne propose comme seule alimentation, que du Bleu ou du Camembert.
L'enfant qui n'aime ni l'un ni l'autre, ne peut évidemment pas choisir et ne mange rien.
Mais au bout de quelques jours, la faim le tenaillant, il se jette sur le Camembert, le moins immangeable pour lui, et le dévore.*

Notre Direction, plutôt que de réclamer autre chose à manger, a choisi le Camembert. Que ceux qui ne l'aiment pas se forcent.

Les ex-AM des prestations, l'ex délégué à la promotion de la santé, les employés et cadres à qui l'on supprime leur travail en ont déjà fait les frais et beaucoup d'autres sont sur les listes.

Dans ce triste contexte, faute d'avoir les moyens de lutter pour obtenir une « nourriture » convenable pour tous, le syndicat CGT de la CPAM de Privas mettra tout en œuvre pour défendre au mieux les intérêts des employés et cadres de la CPAM.

Pour cela, nous avons besoin de vous. N'hésitez pas à venir voir un élu CGT dès que vous avez une information ou si vous en souhaitez une ou encore si vous avez des craintes sur le devenir de votre poste.

Nos élus sont en contact avec les élus d'Annonay. Les syndicats CGT des deux caisses vont travailler en commun pour réunir le maximum d'informations, les confronter et définir une ligne d'action.

12.09.05

Cgt

Spam
Zéro

Mais jusqu'où les laissera-t-on aller ???

- Le prix de l'essence s'envole si haut que se déplacer devient un luxe.
- Le fuel est tellement cher que se chauffer est aujourd'hui un signe intérieur de richesse.
- Le remplissage du caddy de la ménagère est si lourd sur le budget familial qu'il impose un allègement douloureux des autres postes de dépenses.
- Se loger décemment tient du privilège.
- Pendant que les impôts sur le revenu ne baissent pas vraiment, les impôts locaux, taxes sur les ordures ménagères et autres redevances s'enflamment plus vite que les banlieues.
- Nos salaires stagnent honteusement.
- Les emplois précaires, à temps partiel, sous-payés... sont les seules lueurs d'espoir laissées aux privés d'emploi et à nos enfants.
- Le chômage continu sa progression malgré toutes les soi-disant tentatives réelles ou artificielles pour le faire baisser dans les chiffres.
- Les Services Publics, quand ils ne sont pas privatisés, sont regroupés, régionalisés, recentralisés, externalisés, ... etc..., et en tout cas, dépossédés des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.
- Les Entreprises exigent de leurs salariés, au moyen d'un chantage ignoble de délocalisations, licenciements ou fermetures, qu'ils acceptent de travailler encore plus pour gagner encore moins.
- Les bénéfices de ces mêmes entreprises ne cessent de croître.
- Les riches n'ont jamais été aussi riches tandis que les pauvres n'ont jamais été aussi nombreux.

Le pouvoir de l'argent n'a jamais été aussi affirmé qu'aujourd'hui. Le luxe côtoie la misère. L'étalage de richesse jouxte le dénuement le plus total. D'un côté, l'avenir douillet, assuré, insolent face à l'horizon noir et bouché.

Comment s'étonner, avec ce mal vivre, cette injustice, cette inégalité, cette négation même des principes de base de notre pays, de la révolte des plus oubliés.

Les événements récents, dans tout le pays, les gestes, inexcusables, certes, de certains, méritent bien que l'on cherche à comprendre les causes profondes de ces actions et à trouver les moyens de prévenir et d'empêcher de tels agissements.

Plus de justice

Un partage plus équitable des richesses

Du travail pour tous

Des revenus décents

NON ! Ce n'est ni utopique ni démagogique.

C'est à cette tâche que vous devez, vous politiques, vous responsables à quelque niveau que ce soit, vous atteler sans plus tarder.

Lutter contre cette politique de l'argent, refuser d'être complice de la mise en place de ces mesures dictées par la loi du capital, réduire cette fracture sociale sans cesse plus importante et douloureuse, devient une nécessité vitale.

1e 28 Novembre 2005

Cat CPAM
PRIVAS

BOOOOOOONNE ANNEE !!!!!!!

2006 a commencé et chacun y va de ses vœux de bonheur, de santé, de réussite ...etc...etc....

C'est la tradition. Ça remonte à la nuit des temps, ou au jour des ans....On ne sait plus.

C'est comme dire « Bonjour ! » ou « Comment ça va ? » ou « Au revoir ! » ou « A bientôt ! »...

Cela se fait par habitude ou par courtoisie...

Tout un vocabulaire prononcé par réflexe, par automatisme...La sincérité n'est pas toujours présente, mais les paroles sont là.

Le Chef de l'Etat, le Gouvernement, les collègues, les voisins, la boulangère...votre patron...le monde entier se souhaite tout le bonheur du monde.

Notre Direction n'a pas dérogé à la règle, présentant, via Intranet, ses vœux 2006 à son Personnel.

Et tout d'abord, une Bonne Santé, bien sûr, c'est le plus important.

Et pour notre Directeur, ce ne sont pas des paroles en l'air...

Au pas de charge, il entend bien s'attaquer à tous ces petits vices susceptibles de nuire à notre état physique ou mental...

Tel SARKO, pourchassant la délinquance, notre Directeur a décidé que 2006 serait l'année de la Prévention...

En 3 jours, 3 notes de Prévention.....

Les Français, c'est bien connu, souffrent d'abus de nourriture. On est foutu, on mange trop ! ! !

Donc : Suppression des chèques resto aux employés de la plate-forme téléphonique qui ne travaillent pas à temps plein. On les avait oubliés ceux-là ! ! (Note NS 02/06 du 03 01 06 qui annule la NS 04/05 du 03 02 05)

Les Français passent beaucoup trop de temps devant leur télé, leur ordinateur, console de jeux, bref devant les écrans.

.../...

C'est nocif pour les yeux, pour l'équilibre nerveux, pour le dos.... Cela provoque des troubles du sommeil et du comportement (la note 01/06 du 03 01 06 vous rappelle à la modération et vous prévient des dangers d'un tel abus.

Les Français , c'est reconnu, sont des champions en matière de consommation de boissons alcoolisées.

L'alcoolisme, maladie pernicieuse et mortelle, fait des ravages et il faut tout mettre en œuvre pour lutter contre ce véritable fléau. (la note 03/06 du 05 01 06 est une réelle protection contre l'alcoolisme en faveur du Personnel de la CPAM de Privas)

Que ceux qui conserveraient encore, par pure nostalgie, un flacon de breuvage dangereux dans son placard, veillent à bien fermer le bouchon. L'alcoolisme passif, encore peu répandu, est peut-être dangereux ! ! !

Nous ne sommes qu'à la première semaine de l'année 2006....

Il reste de nombreuses luttes à mener en matière de Prévention....

D'autres fléaux existent :

- *des chichons ont été aperçus dans le fond de sac à main....*
- *des pilules de couleur douteuse ont été trouvées dans des paches....*
- *des individus , au mépris des lois , continueraient à fumer dans des lieux où cela est strictement interdit....*
- *l'abus de café n'est-il pas dangereux ? ? ? ?*
- *trop parler ne fatigue-t-il pas la gorge ? ? ?*
- *la suppression d'emplois nuirait à la santé.....*
- *etc.....etc.....*

On le voit, il reste du travail....

Faire le bonheur des gens , malgré eux , n'est pas une mince tâche....

Allez , Bonne Année à Toutes et à Tous ! ! ! ! !

Et n'hésitez pas à rejoindre le syndicat CGT.

Nul doute que 2006 sera une année difficile pour le monde du travail.

L'abus de Passivité nuit à la santé ! ! ! !

La Solidarité et la Lutte ,c'est très bon pour le moral ! ! !

Et c'est le seul moyen de sauver nos emplois, nos conditions de travail et notre dignité.

Le Syndicat CGT

EFFICIENCE ! RENDEMENT ! PRODUCTIVITE !

Sur votre lieu de travail,

Vous avez le sentiment d'être surveillé en permanence...

Vous avez l'impression d'être épié sans arrêt...

Vous vous croyez contrôlé...

Vous pensez que tous vos faits et gestes sont chronométrés...

Vous vous imaginez que la production de votre travail est sans cesse analysée, pesée, mesurée, comparée...

Il vous semble que l'on vous demande toujours plus...

Vous trouvez qu'il y a trop de temps passé en contrôles, statistiques, analyses, données, études, sondages, comparaisons, commissions, missions, audits, réunions...etc...

Vous estimez n'avoir plus les moyens suffisants à l'accomplissement de votre travail...

Vous vous trompez !

Toutes ces méthodes de Nouvelle Communication ne sont mises en œuvre que pour mieux vous servir et mieux servir nos « clients ».

Toute similitude, toute ressemblance avec des moyens utilisés afin de réduire le personnel, d'augmenter les cadences de production, de diminuer l'offre de Service ne seraient que fiction et imagination.

Il faut améliorer l'effcience ! ! !

Il faut optimiser les moyens ! ! !

Il faut maîtriser les dépenses ! ! !

Il faut accroître le rendement ! ! !

Tous les moyens pour y parvenir seront mis en œuvre.

Ainsi, comme cela a déjà été fait au niveau des plateformes téléphoniques avec de faux appels de faux clients avec de faux problèmes, demain, de faux assurés ou faux employeurs ou faux professionnels de santé viendront sous de faux prétextes, vous posez de fausses questions pour vérifier si vous leur apportez les vraies réponses.

Tout comme le guide Michelin envoie de faux clients dans les vrais restaurants pour détecter les vrais problèmes des faux menus et décerner les vraies étoiles.

*N'y voyez là aucun flicage, ce n'est pas un contrôle, ce n'est qu'un élément d'amélioration de la QUALITE. **EFFICIENCE ET QUALITE ! ! !***

A quand les faux demandeurs d'emploi qui viendront avec une fausse demande d'embauche, rencontrer les vrais DRH ou la vraie Direction, afin d'améliorer la qualité des comportements relationnels ?

A quand de faux employés qui demanderont une fausse augmentation de salaire à leur vrai patron afin d'optimiser les rapports dans l'Entreprise ? ... Etc... Etc ...Etc...

Il serait peut-être temps de se poser les VRAIES QUESTIONS.

Qu'est ce qui se passe autour de nous ?

Dans quel but ?

A qui cela profite-t-il ?

Le Syndicat CGT a son idée là dessus.

Ce n'est certainement pas afin d'améliorer la qualité du service dû aux assurés sociaux qui voient les prestations qui leur sont offertes fondre comme neige au soleil.

Ce n'est certainement pas afin d'améliorer les conditions de travail des employés et cadres de la Sécu qui voient leur pouvoir d'achat se rétrécir autant que la couche d'ozone tandis que la courbe d'accroissement de leur masse de travail est sensiblement parallèle à celle de l'augmentation du prix du pétrole.

Tout cela agrémenté de suppressions de milliers de postes.

Alors pour qui ? Pour quoi ?

Que chacun et chacune prenne le temps de réfléchir à cette situation.

Sommes-nous d'accord avec l'avenir que l'on nous prépare ?

Va-t-on continuer à courber le dos et accepter tout ce qui nous tombe sur la tête ?

N'y aurait-il pas d'autre alternative ?

Si comme à la CGT, vous pensez qu'il y a d'autres solutions, d'autres choix, alors rejoignez-nous et battons nous TOUS ENSEMBLE. Plus nombreux, nous serons plus forts.

Privas, le 19 mai 2006

CGT CPAM Privas

A tous ceux qui veulent lutter :

Des menaces réelles pèsent sur notre Institution en général et notre Caisse de Privas, en particulier.

Les restrictions massives des effectifs dans les Caisses, au titre des économies de gestion, les projets de restructuration, mutualisation, regroupement, fusion, externalisation des tâches, nous font craindre le pire et confortent hélas, les alertes de la CGT jusque là taxées d'alarmistes, d'irrélles, démagogiques... par nos Gouvernants et notre Direction.

Les suppressions d'antennes locales à la MFP, avec licenciement du personnel confirment, s'il en était encore besoin, nos craintes.

Face à ces attaques, le Syndicat CGT, tous les élus, tous les militants, tous les syndiqués, mais aussi l'ensemble du personnel doivent organiser la riposte et trouver les moyens de la lutte. Car c'est bien de lutte dont il s'agit. Si nous ne réagissons pas, nous sommes « morts ».

Notre Direction voudrait nous faire croire que sa politique d'accompagnement serait la seule solution.

Pour nous, l'intérêt des Assurés Sociaux, la défense de la Protection Sociale et les conditions de travail des Employés et Cadres de la Caisse passent bien avant le Classement de la CPAM de Privas.

Le maintien des emplois à Privas, les moyens de bien remplir nos missions de Service Public, notre attachement aux valeurs de la Sécurité Sociale. Là sont les vrais principes que le Personnel de la CPAM de Privas entend défendre.

Les bons résultats obtenus aux élections professionnelles démontrent la confiance que place en nous la grande majorité du Personnel. Chaque élu, chaque membre du Conseil Syndical, chaque militant, doit s'investir quotidiennement dans la lutte. Discuter, échanger, débattre avec nos collègues, dans tous les bureaux, afin de s'enrichir des idées de chacun et canaliser cette énergie et cette volonté de défendre les intérêts de notre Institution et de notre Caisse.

Aujourd'hui, il est capital que tout le personnel soit dans la riposte. Pour cela, la CGT doit être capable de rassembler tous les employés et cadres autour d'un projet sérieux, ambitieux et réaliste.

N'attendons pas que tout vienne d'en haut. Nous pouvons, nous devons, chacun à notre niveau être les artisans de la lutte à l'échelle locale.

Echanger, Chercher des idées, Trouver des moyens, Rassembler, Agir.

Un Conseil Syndical aura lieu prochainement pour débattre et décider de la politique à mener.

Le Bureau Syndical

C'est la rentrée

C'est la rentrée !

Finies les vacances, fini le repos, terminée la tranquillité... c'est la reprise.

Chacun a pu vaquer à ses occupations favorites, loin des soucis et du stress, profiter de ces quelques jours durement gagnés et amplement mérités.

C'est court..... mais c'est bon !

C'est la rentrée !

Les enfants ont garni leur cartable, les profs aussi.

C'est la rentrée partout !

Le gouvernement se remet au travail. Mais s'arrête-t-il vraiment ? A entendre les membres qui le composent : Non.

Les prétendants candidats à la candidature présidentielle s'agitent fiévreusement, peaufinant leur programme. Les enchères aux promesses sont ouvertes. Et ça monte, monte, monte.....

C'est quasiment sûr, on va changer de président de la République, donc de gouvernement, avec tout ce que cela va entraîner de changement de personnes à des postes clefs.

Des places vont être à prendre, d'autres à laisser et la bousculade ne va pas manquer. Ça va jouer des coudes et des coups tordus.

Comme dirait ma grand-mère : « c'est bien que la place doit être bonne, va ».

Et pendant ce temps :

Chez nous, à la Sécu, comme dans beaucoup d'Entreprises, comme dans beaucoup de Services Publics, la casse continue.

Les projets sont bien en place et avancent au pas de charge. Partout les mêmes, le même objectif : Le Profit.

Economies de gestion. Réductions d'effectif. Regroupements. Mutualisations. Délocalisations.

Tout cela au mépris du personnel et des assurés sociaux. Il est bien loin le temps où l'esprit de la Solidarité avait conduit à la création de notre Institution !

Mais..... Qui fait marcher la machine ? Qui va élire nos prochains décideurs ?

Partout, à tous les niveaux, à chaque occasion, interrogeons-les, posons leurs des questions, qu'envisagent-ils pour notre avenir, quelles sont leurs propositions, que comptent-ils faire pour le monde du travail, comment vont-ils s'y prendre pour réduire les injustices face à l'argent, face au pouvoir d'achat, face au travail, face à la santé, face à la précarité.....

Pour sa part, le Syndicat CGT de la CPAM de Privas va poser des questions.

Aux responsables locaux. Aux élus de proximité. Aux élus régionaux, nationaux... et va encourager chaque Syndicat à faire de même dans toutes les régions.

Nos élus privadois sont-ils d'accords pour perdre des centaines d'emplois dans leur ville ?

Acceptent-ils que la qualité des Services Publics se détériore ?

Sont-ils favorables aux délocalisations, mutualisations, régionalisations, externalisations des tâches, qui tendent inexorablement à des suppressions d'emplois, à une baisse de la population, à une baisse de la qualité du service rendu ?

Si Oui, qu'ils le disent !

Si Non, qu'ils le prouvent !

*Privas, le 7 septembre 2006
Le Syndicat CGT.*

CGT CPAM PRIVAS

Compte-rendu de L'Assemblée Générale des militants FO et CGT du 13 septembre à Paris

Lever : 5h du mat. Dur ! ... Valence TGV 6h40. Dur ! ... Paris, Place de la République, tout près de la Bourse du Travail. Le monde arrive ? Beaucoup de monde !

On se regroupe devant l'entrée. Une réflexion d'une militante : « On va entendre la même chose, mais avec des accents différents ». Elle n'avait pas tout à fait tort...

Après un bref discours des représentants des deux fédérations CGT et FO, la parole est donnée aux militants.

Des témoignages de représentants de tous les organismes sociaux :

CAF, URSSAF, CPAM, CRAM, CM, ... décidément, cette militante n'avait pas tort. Si les « musiques » sont différentes, (l'accent chanteur des représentants de la CPAM de Marseille n'ayant rien à envier à l'accent rigoureux du représentant de l'URSSAF du Nord), les paroles sont, malheureusement, sensiblement identiques.

Partout, dans tous les Organismes, dans toute la France, les mêmes témoignages. A la fois rassurants, parce qu'ils nous montrent qu'on n'est pas seul. Et inquiétants, justement parce qu'on n'est pas les seuls.

Réduction des effectifs, non-remplacements, mutualisations, regroupements, externalisations de Services, fermetures de Centres Extérieurs, détérioration de la qualité du Service Public, baisse du pouvoir d'achat, pression, chasse aux « sorcières »...

Partout, dans tous les Organismes, dans toute la France, les mêmes discours des Directions, qui, sous couvert d'originalité locale, prétendent faire moins pire qu'ailleurs, alors qu'ils participent tous à la gigantesque entreprise de démolition de la Sécurité Sociale, obéissant aux ordres du gouvernement et de la CNAM, le petit doigt sur la couture du pantalon.

Mais ce 13 septembre, s'il ne résoudra pas tous les problèmes, fait du bien aux militants que nous sommes. Ca réchauffe le cœur. Partout, la lutte s'organise. L'unité syndicale FO/CGT sur la défense de la Sécurité Sociale s'organise, dans toutes les structures. Partout, des actions auprès des élus locaux, nationaux, des assurés sociaux, sont programmées ou ont déjà été réalisées.

Prochainement, une rencontre des deux Fédérations avec le ministère permettra d'exposer et de défendre les idées et les vœux du personnel. Nous vous tiendrons informés.

Pour sa part, le syndicat CGT de la CPAM de Privas va continuer à lutter.

Un Conseil Syndical, ainsi qu'une Assemblée Générale seront organisés très bientôt, afin de déterminer notre action.

Les assurés sociaux doivent être informés de ce qui se passe et de ce qui se prépare.

Les administrateurs devront prendre leurs responsabilités.

La Sécu, nos aînés se sont battus pour la gagner. A nous de nous battre pour la défendre et la conserver.

Privas, le 18 septembre 2006

Le Syndicat CGT

PS : - Frais de déplacement à Paris pour les militants : 322.20 euros
- Collecte auprès du personnel : 230 euros
- Reste à charge du syndicat CGT : 92.20 euros

Merci à tous pour votre participation.

*Syndicat C.G.T.
CPAM PRIVAS*

*Monsieur le Maire
Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux
Mairie
07000 PRIVAS*

Privas, le 7 septembre 2006.

*Monsieur le Maire,
Mesdames, Messieurs les Conseillers Municipaux,*

La Sécurité Sociale, vous connaissez, bien sûr ! Qui ne connaît pas cette grande conquête sociale fondée au lendemain de la dernière guerre mondiale.

Basée sur le système de la Solidarité, permettant à de nombreuses familles qui ne le pouvaient pas, d'accéder aux soins, jusque-là réservés aux riches, d'élever plus facilement leurs enfants et de bénéficier d'une retraite amplement méritée, après des années de dur travail.

Aujourd'hui, le Syndicat CGT de la CPAM de Privas s'adresse à vous car il estime que notre Sécurité Sociale est en danger.

Déremboursement, forfait journalier hospitalier, forfait sur les actes chirurgicaux les plus importants, participation forfaitaire de l'assuré sur les soins, augmentation des cotisations, baisse des remboursements...

La branche maladie de la Sécurité Sociale se désengage de plus en plus de sa mission première de protection sociale.

La Santé est-elle un luxe ?

Parallèlement à ces lois que nous subissons en tant qu'assurés sociaux, une politique de regroupement des caisses est mise en place par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie. L'étranglement des moyens mis à disposition des caisses locales en limitant très fortement les remplacements, en réduisant considérablement les budgets, conduit à des suppressions de secteurs d'activité, à des regroupements de services, des externalisations de tâches, des fusions de caisses.

Ainsi, à la CPAM de Privas, ce sont 19 emplois que nous avons perdus en 1 an et demi : 191 emplois au 31/12/2003, 172 emplois au 31/05/2006 (Sources de la Direction).

Des services ont disparu faute de moyens (Promotion de la Santé, OFFSET). Des tâches ont été confiées à des Entreprises privées.

La qualité du service que sont en droit d'attendre les assurés sociaux s'en ressent. Les conditions de travail des employés et cadres de la CPAM se dégradent.

Très prochainement, il n'y aura plus qu'une Direction unique CPAM d'Annonay, CPAM de Privas, plus d'Agent Comptable à Privas.

Déjà, des services sont regroupés entre les deux caisses (Accidents du Travail, Maladies Professionnelles, Invalidité, Contentieux, Documentation).

Les orientations du gouvernement sont claires, il faut opérer des regroupements dans toutes les branches. L'URSSAF, la CAF, la MSA, ne sont pas épargnées.

Dans le même temps, les assurances privées lancent une attaque en règle pour arracher leur part de « marché » dans le secteur jusqu'ici réservé à la Sécurité Sociale.

La Poste, l'URSSAF, les Impôts, la MSA, L'Hôpital Ste Marie, la CPAM....., ce sont des centaines d'emplois qui disparaissent sur Privas.

Il faut arrêter cela !

VIVRE ET TRAVAILLER EN ARDECHE, c'est un droit que vous devez défendre.

Conscients qu'en tant qu'élus locaux, vous serez sensibles à l'emploi dans votre ville et à la qualité d'un service de proximité pour vos concitoyens, nous vous demandons de prendre clairement position pour le maintien des emplois à la caisse de Privas, pour le maintien et le développement de l'offre de services sur Privas et toute la Circonscription de la CPAM Privadoise, pour la défense de la Sécurité Sociale.

Une délibération du Conseil Municipal en ce sens apporterait un soutien efficace aux employés et cadres de la CPAM de Privas ainsi qu'à tous les assurés sociaux qui ne veulent pas voir disparaître leurs emplois, leurs services locaux et encore moins leur institution.

Ne doutant pas de votre appui, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Maire, Mesdames et Messieurs les Conseillers Municipaux, nos respectueuses salutations.

Pour le Syndicat CGT de la CPAM de Privas :

Le Secrétaire :

Pierre Freydier



Privas le 09 Octobre 2006

« Incroyable mais Vrai » à la CPAM de PRIVAS

Lettre ouverte à Monsieur le Directeur

A l'ordre du jour du Conseil de notre caisse le vendredi 6 octobre « jour de la st Bruno » un des principaux sujets était :

- Le rapport d'activité du service social, dont un des axes prioritaires est le maintien dans l'emploi des salariés du régime général qui sont en maladie.

La Direction de la CPAM ainsi que l'ensemble des conseillers ont apprécié les données présentées sur le sujet, puis confirmé leur volonté et leurs objectifs de poursuivre les efforts pour améliorer encore les résultats obtenus à ce jour.

Puis le Président du conseil, à la demande des représentants du personnel a mis un dernier point à l'ordre du jour de la réunion : une affaire interne à la caisse de PRIVAS concernant une salariée de l'organisme en arrêt de travail actuellement.

Cela a permis au moins d'évoquer la situation de cette personne employée de service à la caisse de Privas qui se trouve sous la menace d'une procédure de licenciement au motif (dixit le représentant de l'employeur au cours de l'entretien préalable) : « son absence depuis 5 mois perturbe le bon fonctionnement du service et pose un problème dans la gestion de cette activité annexe à l'employeur CPAM Privas ».

Le conseil n'a pas autorisé sur la gestion du personnel.
C'est le Directeur et lui seul qui assume cette responsabilité.

Nous sommes dans cette situation face à un paradoxe « impensable mais réel » qui voit la Direction de notre organisme dans le cadre de sa mission œuvrer en étroite collaboration avec le service social au maintien dans l'emploi pour les assurés sociaux de la circonscription et dans le même temps quand il est employeur agir de façon contraire.

CECI EST INEXPLICABLE ET INACCEPTABLE dans notre institution.

C'est pourquoi Monsieur Bruno SIMON, le *syndicat employés et cadres CGT* fort du soutien d'une majorité du personnel de la CPAM de Privas :

- Demande **l'arrêt immédiat de la procédure de licenciement** en cours concernant cette salariée « employée de service » de notre organisme.



Licenciement pour cause de maladie

Non, vous n'êtes pas revenu en 1929 !

Non, vous n'êtes pas non plus dans une de ces petites « boîtes » où la seule loi et la seule voix est celle du patron !

Vous êtes à la Sécurité Sociale en 2006. Plus précisément à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Privas.

Une de nos collègues de travail a été convoquée par le responsable des ressources humaines, mandaté par le Directeur en vue de son licenciement car, absente depuis 5 mois et demi pour raison médicale, elle, perturberait la bonne marche de l'Entreprise.

Vous êtes malade, reconnu malade par un médecin, qu'importe ! Au nom de l'efficacité vous êtes renvoyé.

Attention employés et cadres, vous avez des ennuis de santé, vous avez été victime d'un accident, vous êtes absent(e) depuis quelques temps, votre absence perturbe la bonne marche du Service ou de l'Entreprise, vous réunissez toutes les conditions pour être le ou la prochain(e) de la liste.

Attention à vous tous aussi, autres « bien-portants », qui peut dire qu'un jour vous n'aurez pas vous aussi, hélas, des accidents de parcours.

Vous n'êtes plus « utilisables », on vous jette.

Le Directeur, éminent devin, sait qui est malade et qui est en maladie..... Et pour mieux traquer les « tire au cul », il veut mettre en place une médecine patronale. Des médecins, payés par la Caisse (mais sur quel budget ? ?) viendront chez vous, contrôler si vous êtes réellement malade ou si vous bénéficiez d'arrêts de travail de complaisance.

La médecine patronale ! 30 ans de marche arrière. Les anciens se rappellent l'avoir connue à la caisse de Privas et se souviennent de sa qualité et de son objectivité...

Economies de gestion ! Tout est bon pour y parvenir. La chasse aux malades, aux improductifs, aux empêcheurs de tourner rond est ouverte.

A qui le tour ? ? ?

***NON** Monsieur le Directeur, le Syndicat CGT et le Personnel ne vous laisseront pas faire.*

Nous appelons l'ensemble du personnel à réagir à de tels agissements et à refuser cet autoritarisme et cet arbitraire.

Tous en grève le Mercredi 11 octobre 2006 tout le jour, dans un mouvement reconductible, jusqu'au retrait de cette procédure de licenciement inadmissible ainsi que l'abandon du projet de la Direction de mise en place d'une médecine patronale.

Privas, le 10 octobre 2006



GREVE A LA COMPTA

Le 16 novembre 2006, les agents du service Comptabilité ont déposé un courrier revendicatif au Directeur par l'intermédiaire de l'Agent Comptable.

Le 29 novembre 2006, ils faisaient demander par les Délégués du Personnel, lors de la réunion mensuelle, quelle était la réponse de la Direction.

Le 13 décembre 2006, avec le Syndicat CGT, ils déposaient un préavis de grève reconductible de jour en jour à compter du 20 décembre 2006.

Le 14 décembre 2006, une délégation du Syndicat CGT rencontrait le Directeur qui répondait qu'il ne pouvait pas y avoir d'accord collectif, mais uniquement des décisions individuelles à partir de 2007. Il souhaitait une meilleure reconnaissance du service Comptabilité dans la Caisse.

Le 18 décembre 2006 à 0 h 50, le Directeur adresse le courriel ci-après aux agents du service Comptabilité.

Le 18 décembre 2006 dans la journée, une délégation rencontre le Directeur Adjoint qui dit ne pouvoir rien faire de plus que ce que répond le Directeur dans son courriel. Il prendra contact avec le Directeur et nous tiendra informés.

Le 19 décembre 2006, une délégation rencontre l'Agent Comptable : elle fera des propositions.

Le 20 décembre 2006, premier jour du mouvement : 100 % de grévistes, une délégation rencontre l'Agent Comptable qui reconnaît le retard de son service en matière de promotion ou déroulement de carrière, mais ne peut rien faire d'autre que des propositions.

Le Directeur et le Directeur Adjoint étaient absents les 19 et 20 décembre 2006, les comptables reconduisent le mouvement pour le 21 décembre 2006.

Le 21 décembre 2006, l'ensemble des employés du service Comptabilité accompagné de 5 membres du Syndicat, du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel font le forcing devant le bureau du Directeur Adjoint pour être reçu.

Celui-ci reçoit la délégation : il ne peut rien faire de plus que ce qu'annonce le Directeur. Il était en communication téléphonique avec celui-ci juste avant de vous recevoir.

Il répète qu'il ne peut y avoir éventuellement que des solutions individuelles dans le cadre du budget 2007.

Le Directeur rencontrera l'ensemble des agents et le Syndicat dès son retour le 8 ou 9 janvier 2007 afin d'étudier la possibilité de validation des propositions de l'Agent Comptable à savoir la transformation du poste d' Agent de Maîtrise en cadre 5A et transformation d'un niveau 3 en niveau 4.

Le Directeur Adjoint regrette que ce mouvement « tombe » à une période d'absence du Directeur et demande aux agents d'attendre son retour.

Les membres de la délégation font alors remarquer qu'il est un peu « facile » d'argumenter de l'absence du Directeur aujourd'hui pour ne pas entamer la négociation.

Les revendications ont été déposées le 16 novembre 2006, cela fait donc plus d'un mois qu'elles sont connues du Directeur.

Ils font remarquer que les propositions du Directeur sont bien loin des revendications des agents du service.

Ils demandent des propositions plus satisfaisantes concrètes et écrites.

Le Directeur Adjoint prendra contact à nouveau avec le Directeur.

Le Syndicat CGT a informé la CNAMTS et le Président du Conseil de la situation afin que tout soit mis en œuvre pour mettre fin à ce conflit. Nous vous tiendrons informé de la suite des événements.

Privas, le 21 décembre 2006.

Le Syndicat CGT

Sujet: revalorisation

De: "SIMON Bruno" <bruno.simon@cpam-privas.cnamts.fr>

Date: Mon, 18 Dec 2006 00:50:41 +0100

Pour: "EYRAUD Mireille" <mireille.eyraud@cpam-privas.cnamts.fr>, "ARDAIL

Pierre" <pierre.ardail@cpam-privas.cnamts.fr>, "CHABANIS Marie-Laure"

<marie-laure.chabanis@cpam-privas.cnamts.fr>, "CHEYNET Christophe"

<christophe.cheynet@cpam-privas.cnamts.fr>, "CRUMIERE Rolande"

<rolande.crumiere@cpam-privas.cnamts.fr>, "KHODJAEULAMA Riad"

<riad.khodja-eulama@cpam-privas.cnamts.fr>, "KHOUTSAVANH Somchay"

<somchay.khoutsavanh@cpam-privas.cnamts.fr>, "MALLIA Corinne"

<corinne.mallia@cpam-privas.cnamts.fr>, "SILVA Christine"

<christine.silva@cpam-privas.cnamts.fr>, "TAPIK Muriel"

<muriel.tapik@cpam-privas.cnamts.fr>

Copie: SCELLIER François <francois.scellier@cpam-privas.cnamts.fr> ,

LAULAGNET Stéphane <stephane.laulagnet@cpam-privas.cnamts.fr>

Madame, Mademoiselle, Monsieur

J'ai pris connaissance de votre note du 16 novembre par laquelle vous demandez, pour les seuls agents de l'agence comptable le passage des agents de niveau 3 au niveau 4 et celui d'un niveau 4 au niveau 5B.

Si je comprends parfaitement que chacun aspire à une évolution de sa situation personnelle, la voie que vous empruntez me paraît ne pouvoir aboutir.

En effet, je vous rappelle que les Directeurs des Caisses Primaires d'Assurance Maladie ne disposent d'aucun pouvoir en matière d'évolution collective des rémunérations.

Seule l'UCANSS de part les missions qui lui ont été confiées par les Caisses Nationales est compétente en la matière.

Par ailleurs, à profil professionnel comparable, l'employeur se doit de veiller à l'équité entre les agents des services de l'entreprise.

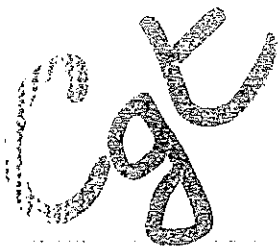
Comment justifier objectivement que l'automatisme de passage au niveau 4 soit réservée aux seuls agents de la comptabilité. Compte tenu des évolutions législatives, le personnel des services de production voit également ses compétences et ses méthodes de travail évoluer, autant sinon plus qu'à l'agence comptable.

La prise en considération des situations personnelles doit intervenir dans le cadre du processus des entretiens annuels d'évaluation.

Je note que le quota d'agents susceptibles de bénéficier de pas de compétence est fixé contractuellement à minima à 20%. Or, pour l'année 2006 ce taux a été de 33 % pour l'agence comptable.

Il n'y a donc pas comme vous l'indiquer absence de contrepartie au travail fourni par le personnel de l'agence comptable. Si des situations doivent faire l'objet d'un examen, c'est uniquement à titre individuel qu'elles le seront sur proposition de l'agent comptable.

Le Directeur



RAS LE BOL !

Au delà du conflit qui oppose les employés du service comptabilité à la Direction, un constat général s'impose aujourd'hui.

Comme l'a annoncé et dénoncé le syndicat C.G.T depuis longtemps, à plusieurs reprises et dans toutes les instances, la baisse des effectifs du fait des non-remplacements des départs se fait cruellement sentir.

Dans tous les services, la limite du supportable est franchie et les employés et cadres subissent les conséquences de la surcharge de travail.

La moindre absence (congé, maladie...) qui n'est aujourd'hui plus compensée perturbe la bonne marche du service et entraîne une surcharge de travail insupportable pour ceux qui restent.

Que ce soit au courrier, où les autres services sont obligés d'intervenir à tour de rôle,

- à l'accueil où les remplacements sont de plus en plus problématiques,
- à IRIS où une photo de la « montagne » de retard a été indispensable pour faire prendre conscience du problème sérieux,
- aux AT/MP/invalidité où la aussi la mise en place de nouvelles méthodes de travail et les pressions permanentes de l'encadrement créent des tensions pénibles, douloureuses et dangereuses;
- au G.F.A où le cadre responsable est absent depuis le mois d'août et le travail redistribué aux agents,
- à l'unité technique véritable « fourre-tout » de ce que les autres services ne veulent ou ne peuvent pas faire,
- à l'agence du Teil que l'on a mis, par manque de remplacement, dans des conditions de travail déplorables...

Les seules solutions que la Direction propose sont le basculement des tâches d'un service à un autre, le renfort ponctuel d'un service par un autre déjà à la limite du soutenable.

Un emplâtre sur une jambe de bois en déshabillant Pierre pour habiller Paul.

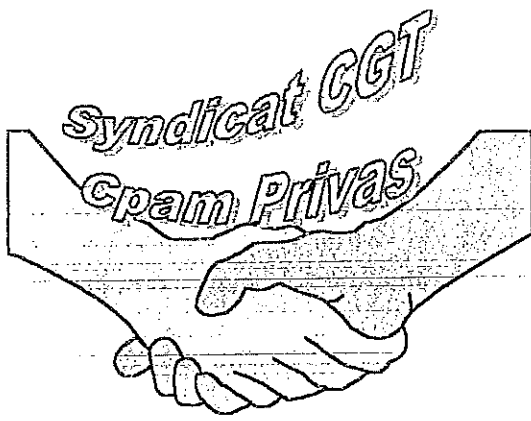
Il suffit de discuter avec les employés et cadres de tous les services pour confirmer ce constat.

Le mécontentement est général, la limite du supportable est franchie.

Parallèlement à cela, le manque de reconnaissance du travail exécuté, le mépris avec lequel il est souvent traité provoque un découragement et une dé motivation du personnel.

Le syndicat C.G.T appelle donc l'ensemble du personnel à soutenir nos collègues du service comptabilité en cessant le travail une journée pour exprimer leur mécontentement et la façon dont l'ensemble du personnel est traité dans cette entreprise.

**TOUS EN GREVE LE 9 JANVIER 2007
RENDEZ-VOUS A 9H30 SALLE RENE CHAPUS**



Solidarité

Après 20 jours de lutte et 11 jours de grève, le conflit qui opposait les agents du Service Comptabilité à la Direction, a pris fin le 8 janvier 2007 au soir, sous la forme d'un protocole de fin de grève, approuvé par l'ensemble des grévistes et signé par la Direction et le Syndicat CGT, en présence de l'Inspecteur du Travail.

Bien que n'ayant pas obtenu entière satisfaction, les employés et agent de maîtrise de la Comptabilité nous ont montré qu'avec de la détermination, de la combativité, il était quand même possible de faire plier les Directions, même les plus rigides.

Saluons ici leur lutte, sur tous les points exemplaire. Sérénité, Solidarité, Démocratie, Respect de chacun. Ils ont mené leur combat fièrement et dignement et ce, malgré toutes les tentatives de divisions et d'intimidations de la Direction.

Remercions les paroles ou gestes de solidarité de collègues de travail qui pendant le conflit sont venus encourager les grévistes. Les chocolats, galettes, ... ont réchauffé les cœurs. Merci également aux témoignages de solidarité envoyés par la Fédération CGT, l'Union Locale, Départementale, ainsi que de nombreux Syndicat Cgt de toute la France.

Aujourd'hui, comme annoncé précédemment, le Syndicat Cgt de la CPAM s'adresse à vous tous, employés, agents de maîtrise et cadres.

11 jours de salaire perdus, c'est plus d'un tiers de salaire mensuel. Nous avons l'occasion de témoigner notre solidarité financière à nos collègues de la Compta. Le 9 janvier, nous devons être en grève toute la journée pour appuyer leurs revendications et les soutenir dans leur action. Cette journée non « perdue » financièrement peut être solidairement offerte aux comptables.

Une collecte sera organisée à la porte de la Caisse. Vous pouvez également déposer votre participation auprès de P Freydier, Sylvie Mandon ou Laurent Simplet.

L'ensemble des dons sera reversé aux collègues de la Compta qui se chargeront de la répartition.

Les chèques sont à établir à l'ordre de Syndicat Cgt Cnam Privas « Soutien aux Grévistes »

Merci de votre soutien.

Le Syndicat CGT.

"Agape" à Chanalets



Le 27 Septembre, nous allons tous sur le Green du golf des Chanalets à Bourg lès Valence. Enfin... tous, Non ! les cadres et Agents de Direction.

Travaillez votre « swing », révisiez votre « put », astiquez vos « clubs ».

Il faut que vous soyez prêts. Si le beau temps est au rendez-vous, pour sûr, ce sera une belle journée.

Ces agapes (repas entre convives unis de fraternité, cf. Petit Robert) organisées dans des périodes de restrictions sans précédent, seront sans aucun doute l'occasion de « recadrer » les liens entre les convives et de rechercher les moyens (autres que financiers) de faire avancer encore plus vite les troupes qui sont pourtant, tout le monde s'accorde à le reconnaître, même la Direction, au maximum de leurs possibilités et à la limite de la rupture.

Mais tranquillisez-vous, assurés sociaux, les caisses de Privas et d'Annonay seront bien ouvertes ce jour-là. Vous pourrez y aller, téléphoner, réclamer, demander... les employés ne seront pas au golf, mais bien au turf.

Pour l'année prochaine, le thème de cette journée de travail pourrait être le saut à l'élastique... Vous pouvez dès à présent commencer à vous entraîner.

Les Syndicats CGT des CPAM d'Annonay et de Privas quant à eux, comptent profiter de cette occasion pour rappeler certaines revendications chères au personnel.

En effet, le constat des pertes subies par le personnel de la Sécurité Sociale en général et par les deux organismes en particulier, n'encourage guère à la festivité.

Rappelons que dans la seule branche maladie, la masse salariale a baissé de 35.71 millions d'euros de 2006 à 2007.

Au niveau local, les effectifs de la caisse de Privas ont baissé de 4.20 % dans la même période et qu'en 3 ans, ce sont 30 postes qui ont été supprimés.

Alors que le premier niveau d'embauche dans la profession est nettement en dessous du SMIC, la CNAMTS et le gouvernement refusent une augmentation décente de la valeur du point ainsi qu'une prime de rattrapage au titre de la perte du pouvoir d'achat pourtant reconnue par tous.

Aujourd'hui, les Directions locales, étouffées par des restrictions drastiques de la CNAMTS en matière budgétaire, sont contraintes à des réorganisations, fusions ou autres mutualisations qui, sous couvert d'harmonisation et de meilleure qualité de service aux assurés sociaux, ne sont en fait que des moyens de réductions supplémentaires des coûts de gestion, donc de personnel.

Le Syndicat CGT rappelle son hostilité à toute fusion, mutualisation, réorganisation dans un tel contexte.

Soutenu par le personnel, il demande :

- *une véritable augmentation du point et le rattrapage des pertes subies depuis plusieurs années*
- *le remplacement de tous les départs par des embauches en CDI*
- *l'arrêt des fusions, restructurations, mutualisations...*
- *le maintien de tous les organismes*
- *le maintien des emplois dans chaque caisse*
- *la titularisation de tous les emplois précaires*

Le Syndicat CGT vous invite à l'Assemblée Générale du personnel qui aura lieu le 27 septembre salle René Chapus au CE de 10h à 11h sur le temps de travail et à participer, à l'issue de l'AG au pique nique revendicatif devant la CPAM.

LIBERTE EGALITE FRATERNITE

Enfin une bonne nouvelle à l'approche des fêtes de Noël : *on va pouvoir augmenter son pouvoir d'achat !*

En effet, vous allez pouvoir, si vous le désirez, vendre vos RTT.

Oui, la réduction du temps de travail, conquête sociale ou hérésie économique, selon que vous soyez du côté des travailleurs ou de celui des patrons va pouvoir être mise sur le marché.

Sarkozy l'a dit, il le fait. Vous allez pouvoir travailler plus pour gagner plus. Tout comme lui, vous allez pouvoir bénéficier d'augmentations substantielles.

Grande idée ! Vendre son temps de loisirs pour pouvoir boucler ses fins de mois.

Ainsi, les entreprises qui, comme chacun le sait voient leurs bénéfices augmenter régulièrement, mais pas assez, selon le MEDEF au pouvoir, ne seront plus contraintes d'augmenter les salaires ni d'embaucher.

Il resterait, selon certains, quelques idées à développer : la 5^{ème} semaine de congés payés pourrait être également monnayée. Cela se pratique déjà en plusieurs endroits (France Télécom par exemple).

Et pourquoi pas la pause déjeuner ... ?

Après tout, si vous mangez un jour sur deux et que vous travaillez pendant ce temps, imaginez votre salaire à la fin du mois !

Tout cela bien entendu ne serait pas obligatoire. C'est la liberté ! Vous avez le choix, vous avez le droit, aucune obligation. Soit vous acceptez les fins de mois difficiles, soit vous n'êtes pas d'accord et alors vous travaillez plus. Vous êtes libre !

Remarquez, il y a bien des pays où pour survivre, les gens sont obligés de vendre leur sang, un organe, un enfant... Mais ce sont des pays sous-développés, nous, nous sommes un pays riche...

Quoique ? En y réfléchissant, les chômeurs, eux, ils n'ont pas de RTT à vendre. Donc au titre de l'égalité, il faudra également leur trouver une monnaie d'échange.

Vous direz, il leur reste quand même la possibilité de vendre leur témoignage.

Qui n'a pas dans son entourage un voisin, un ami, un parent...quelqu'un de pas très « régulier » qui aurait commis quelque entorse à la justice ?

Oui, résolument 2008 sera l'année du pouvoir d'achat, de la liberté, de l'égalité, de la fraternité.

Costaud Sarko ! Faire rentrer dans les têtes que le progrès, les nouvelles technologies qui ont contribué à considérablement augmenter la productivité, ne peuvent pas permettre de dégager du temps de loisirs et de profiter aux travailleurs, améliorant ainsi les conditions de travail (travailler moins tout en gagnant plus), mais bien de convertir ce temps de loisir en temps de travail (travailler plus pour gagner plus).

Même le MEDEF qui en rêvait depuis longtemps n'osait pas afficher publiquement pareille politique.

Dans la même logique Sarko s'est attaqué aux retraites.

Vous vivez plus longtemps, donc vous pouvez travailler plus longtemps.
C'est simple basique mais ça marche.

On aurait pu imaginer, là aussi, que les évolutions techniques permettraient de travailler moins longtemps, laissant plus de temps pour les loisirs et un repos bien mérité... Que nenni !

Et qu'importe si les entreprises les plus « profitables » engrangent de plus en plus de profits. Qu'importe si le fossé entre les quelques familles qui détiennent les richesses et le peuple continue à se creuser de plus en plus.

Comme disait ma grand-mère, il y a fort longtemps, tu verras, en l'an 2000 on ira sur la lune, il n'y aura plus que des voitures électriques, on ne travaillera plus que quatre jours par semaine et on aura l'a retraite à 50 ans !

Folle ma grand-mère ??

Sans doute...

Allez, gardez le moral.

Le Syndicat Cgt de la Cnam vous souhaite de passer de bonnes fêtes et vous présente ses meilleurs vœux pour la nouvelle année.

Syndicat Cgt Cpm Privas

Jeudi 3 janvier 2008, une famille privadoise : Mohamed, le père 37 ans, Amel, la mère 32 ans, Racha 7 ans, Riad 3ans1/2, Ouma Aïssa 15 mois se rendent sur convocation au commissariat de Police de Privas.

Après leur avoir retiré bijoux, lacets et effets personnels, ils sont embarqués dans un fourgon de police, direction le Centre de Rétention de Lyon à St Exupéry.

Vendredi 4 janvier 6H30, après avoir passé une nuit dans ce Centre/Prison, la famille est embarquée dans un avion de tourisme direction l'Algérie. Ainsi, des enfants nés en France, scolarisés à Privas sont arrachés de leurs racines et expédiés vers l'inconnu. Ils sont aujourd'hui hébergés séparément dans des familles différentes.

La Préfecture de l'Ardèche sera sans aucun doute bien notée par Mr Hortefeux. Premier département à exiger des tests ADN à une père de 3 enfants, elle aura contribué efficacement à l'obtention des quotas d'expulsion 2008 dès les premiers jours de janvier. Ces méthodes d'un autre temps que l'on croyait révolues ne sont pas acceptables.

Le Syndicat CGT de la CPAM de Privas soutient totalement l'action du Réseau d'Education Sans Frontière, du Secours Populaire et de toutes les composantes qui se battent pour mettre fin à de pareilles pratiques.

Ce soir à 17H30, un rassemblement aura lieu devant la Préfecture à l'occasion des vœux du Préfet. Samedi 19 janvier, une manifestation nationale est organisée à Lyon. Un car partira de Privas à 12H30 Cours St Louis.

Cette famille se retrouve sans travail et sans argent avec 3 enfants à nourrir.

Le Syndicat CGT de la Cpm de Privas organisera prochainement une collecte de soutien afin de venir en aide à ces victimes d'une politique rétrograde contraire aux valeurs humanistes que nous défendons.

Nous vous proposons également de signer la lettre ouverte adressée à Monsieur le Préfet de l'Ardèche.

Merci de votre solidarité.

Résultats de l'enquête réalisée par le syndicat C.G.T, le CE, les DP et le C.H.S.C.T à la CPAM de Privas.

Dans le cadre d'un plan d'action revendicatif à l'occasion de la venue en Ardèche de la CNAMTS, les instances représentatives du personnel avaient organisé une assemblée générale du personnel, fait passer une pétition reprenant les revendications, lancé un mouvement de grève de 55mn, proposé au personnel un badge « le personnel n'a plus rien à donner » et distribué un questionnaire sur les conditions de travail à la CPAM.

Les élus remercient toutes celles et tous ceux qui en participant nombreux à ces actions ont contribué à leurs succès.

La pétition a réuni 115 signatures à Privas et 52 à Annonay, soit 69% du personnel présent. La grève a été suivie par 53.68% du personnel à Privas et 51% à Annonay.

Le badge a bien été porté et a eu beaucoup de succès tant auprès du personnel que des représentants de la CNAMTS, du Conseil et de la presse.

Pour le questionnaire, nous n'avons pas aujourd'hui les résultats d'Annonay. Pour Privas, nous avons eu 70 retours, soit 46% de réponses.

Sur le pouvoir d'achat, il est à noter que sur les 70 réponses, 20 gagnent moins de 1200 euros net par mois et 43 entre 1200 et 1600 euros.

61 personnes estiment que leur pouvoir d'achat a diminué et 69 pensent que leur travail est injustement rémunéré.

A la question : quelle valeur du point vous paraît la plus juste afin de palier à votre perte de pouvoir d'achat, 35 la fixe à 10 euros, 14 entre 8 et 9 euros, 11 entre 7 et 8 euros.

22 personnes estiment leurs conditions de travail bonnes, 20 mauvaises, 7 stressantes, 9 moyennes, 7 qu'elles se dégradent.

62 personnes jugent la charge de travail dans leur service plus lourde qu'il y a quelques années, 5 la jugent égale, 3 sans réponse.

60 personnes estiment leur secteur en sous effectif et demandent du personnel supplémentaire, 10 n'ont pas répondu.

49 répondent que le temps dont ils disposent pour accomplir leur travail est insuffisant contre 15 suffisant et 55 ont le sentiment que leurs efforts ne sont pas reconnus à leur juste valeur contre 7 qui pensent le contraire.

55 disent ne pas être suffisamment informés sur l'avenir de l'organisme, 9 assez informés, 3 ne font pas confiance, 3 n'ont pas répondu.

49 trouvent que la fusion des CPAM d'Annonay et Privas est une mauvaise solution, 4 que c'est une bonne solution, 15 ne répondent pas, à voir après 2009 :2.

57 personnes estiment que la politique en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences est insuffisante, 4 suffisante, 7 sans réponse.

Enfin, dans les divers, les observations qui reviennent le plus souvent sont :

- charge de travail en augmentation,
- les effectifs diminuent,
- les salaires stagnent.

Chacun pourra tirer les conclusions qu'il vaudra de cette consultation.

Pour leur part, le syndicat C.G.T, le CE, les DP, le C.H.S.C.T en retiendront une :

NON, « LE PERSONNEL N'A PLUS RIEN A DONNER

Le 30 janvier à St Péray après la matinée où chacun a pu écouter et entendre les discours des Présidents des Conseils, de la Directrice et des représentants de la CNAMTS, une délégation d'élus du personnel a été reçue par Monsieur De Cadeville en présence de Monsieur Le Gouic représentant la Direction.

A cette occasion, la délégation a remis à la CNAMTS et à la Direction les pétitions et a informé le représentant de la CNAMTS de toutes les actions revendicatives du personnel pour soutenir les demandes des employés et cadres des 2 CPAM.

Elle a rappelé à cette occasion le nombre de postes perdus ces dernières années ainsi que la très forte détérioration des conditions de travail due au manque d'effectif et à l'accroissement de la charge de travail et précise que la revendication du personnel portait sur le remplacement de tous les départs.

Les élus ont également souligné le retard en matière de salaire dans notre profession et dénoncé les dernières mesures de l'UCANSS, bien insuffisantes.

Ce que le personnel demande en priorité, c'est une augmentation de la valeur du point avec au titre du rattrapage du pouvoir d'achat, l'octroi pour tous de 4 points.

D'autre part, un G.V.T de 0.9% ne permet pas la réalisation de mesures suffisantes.

Notre revendication est à 1.6%.

Enfin, nous avons insisté sur la nécessité de la mise en place d'un protocole d'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences ainsi que l'octroi de moyens suffisants pour permettre la réalisation d'un plan de formation professionnelle à la hauteur des enjeux.

M. De Cadeville a confirmé ce qu'il avait dit le matin à savoir qu'il reconnaissait les problèmes d'effectifs et que les départs dans le cadre de la loi Fillon seraient remplacés intégralement. Cet engagement n'étant valable que jusqu'en fin 2008.

Pour ce qui est des salaires et du G.V.T, il précise qu'on ne peut remplacer une augmentation de salaire par une augmentation de G.V.T.

La CNAMTS pour sa part était favorable à une augmentation de la valeur du point ainsi que des 4 points au titre du rattrapage de la perte du pouvoir d'achat.

Les CPAM d'Annonay et de Privas même regroupées représentent peu en matière d'effectif et de budget de gestion au niveau national.

M. de Cadeville a re précisé que l'intérêt de tous, CNAMTS, Direction locale, personnel était la réussite de cette fusion.

Mais il a aussi rappelé que si pour la CNAMTS, aujourd'hui, l'objectif de regroupement était le département, il ne pouvait pas donner d'assurance en la matière après 2009 (fin de la Convention d'Objectif et de Gestion).

Les conclusions que les représentants du Personnel peuvent tirer de cette journée sont :

- d'une part, peu de garanties sur la satisfaction de nos revendications, si ce n'est la compensation à 1 pour 1 des départs « Fillon ».
- d'autre part, la confirmation de ce que le Syndicat C.G.T a toujours soutenu : tout est question de rapport de force.

Si le personnel est suffisamment fort pour défendre ses exigences au niveau local et pousser la Direction à être un peu plus demandeuse auprès de la CNAMTS, nous sommes convaincus qu'il existe une marge de manœuvre.

Quoi qu'il en soit, la journée du 30 janvier n'est pas une fin en soi et la balle est dans notre camp.

Le potentiel

Le Petit Robert nous donne plusieurs définitions du mot « potentiel » :

- *qui agit après coup*
- *puissant*
- *qui existe en puissance*
- *capable de fournir un travail*
- *capacité d'action*
- *qui exprime une possibilité*

Chacun pourra choisir la sienne.

Il semblerait que le « potentiel » soit LE nouveau critère de sélection de la Direction pour un emploi déterminé.

Ainsi, pour un poste de technicien prestations, plus particulièrement chargé de la CMU, sur le Centre d'Aubenas, est paru le 29 février, un appel à candidature. La clôture de cet appel étant fixée au 10 mars 2008 à 12 heures.

Trois personnes ont postulé dans les délais :

- *2 agents basés à Privas, l'un technicien aux prestations, l'autre assistant technique au GFA.*
- *1 agent de la CPAM de Valence, technicien CMU.*

Le choix de la Direction s'est porté sur une 4^e candidature « spontanée » d'un agent recruté en CDD sur l'Agence d'Aubenas le 6 mars 2008.

Une délégation CGT a aussitôt demandé à être reçue par la Direction, qui a bien voulu, après discussion lui accorder 2 minutes.

Après nous avoir rappelé que c'était la Direction, avec l'encadrement de proximité, qui choisissent parmi les candidats, la Directrice nous a annoncé que les 3 premiers candidats n'avaient pas le potentiel correspondant au poste.

Les délégués CGT ont violemment protesté contre ce simulacre de motif de non-choix des candidats en question.

En effet, l'un est technicien aux prestations depuis plusieurs mois. De plus il réside sur Aubenas, d'où l'intérêt d'un rapprochement.

La personne de la CPAM de Valence est chargée de la CMU sur l'antenne de Montélimar et a fait une demande de mutation. Quoi de mieux comme « potentiel » ?

Quant à la 3^e personne, son ancienneté dans l'institution, son expérience professionnelle acquise de par son passage dans bon nombre de services de la Caisse, auraient, nous semble-t-il, dû être un atout favorable pour son « potentiel ».

De plus, elle aussi réside sur Aubenas et pouvait espérer, enfin, la fin des trajets Aubenas/Privas. Elle avait même accepté d'abandonner son temps partiel sur demande du chef de Centre d'Aubenas, en cas de mutation.

Quant au pseudo motif qui lui est opposé du fait qu'elle est niveau 4 et que le poste soit niveau 3... Il faut le faire !

Cet agent, à cause de la mutualisation, a vu son poste au Contentieux supprimé et se retrouve de ce fait, au GFA, où elle effectue, en tant que niveau 4, des tâches de niveau 3.

Cette personne avait même accepté, toujours sur demande du Chef de Centre d'Aubenas, puisqu'elle est niveau 4, que lui soient confiées des tâches supplémentaires qui relèvent effectivement d'un niveau 4, telles que l'accueil par exemple.

Qu'importe ! La Direction jugeait, malgré cela que son « potentiel » était insuffisant...

Le Syndicat CGT condamne vivement de telles pratiques qui laissent, en l'absence de règles précises, la porte ouverte à l'arbitraire total de la Direction, qui selon la personne procédera de manière totalement différente selon des critères fixés par elle seule.

Ces procédés sont d'une autre époque. Même si, comme a su nous le rappeler la Directrice, c'est elle qui règle aux embauches, promotions, avancements, mouvements du personnel... etc...(décret du 12 mai 1960).

Cette façon de faire n'est en tous les cas pas propice au rétablissement d'un climat de confiance et de sérénité, qui serait pourtant bien nécessaire, dans une période de bouleversements profonds de notre institution.

Cgt Cnam Privas

Santé et épanouissement au travail

Suite aux problèmes survenus au Service AT, les DP sont intervenus auprès de la Direction pour que cessent ces pressions, flicages, harcèlements dont sont victimes les agents. Ils ont insisté, pour que, dans l'intérêt de tous, on revienne rapidement à des relations plus saines et plus sereines et qu'on en finisse avec ces méthodes d'une autre époque, que l'on croyait révolue.

Les agents se sont réunis, hors temps de travail, pour discuter ensemble de tous les problèmes et essayer de trouver des solutions.

La Directrice a ensuite informé les agents et le cadre du service qu'elle les rencontrerait pour parvenir rapidement à un retour à une situation normale.

L'ensemble des agents du service a souhaité la présence d'un délégué à cette réunion, ce qu'a catégoriquement refusé la Directrice. De même, un agent du service, affecté provisoirement et récemment dans un autre secteur s'est vu refusé l'accès à la réunion alors qu'elle avait été convoquée par la responsable du Service pour être entendue sur cette affaire. A souligner encore que l'ensemble du service AT/MP/INVALIDITE n'a pas été « invité » à cette rencontre.

Dans un souci d'apaisement, le syndicat Cgt n'avait pas ébruité l'affaire. Aujourd'hui, c'en est trop ! Quelles sont les intentions de la Direction ?

Pour quelles raisons refuser la présence du délégué syndical/délégué du personnel ? Ce n'est pas une bonne entrée en matière pour qui dit vouloir apaiser les tensions.

Ce n'est pas la première fois que les délégués alertent la Direction sur les agissements, pour le moins exagérés de certains responsables de service dans divers secteurs, ainsi que sur l'ambiance déplorable qui y règne.

Certes, le rôle du cadre et de la Direction est, entre autres, de veiller à ce que le personnel travaille et que la discipline soit respectée. Personne ne le conteste. De là à tomber dans le harcèlement, il y a un pas que la Cgt ne tolérera pas.

Le personnel n'est pas responsable de la mutualisation, entraînant des suppressions d'emplois et des reconversions difficiles, pas plus que du manque d'effectif qui pousse la Direction à exiger toujours plus de rendement.

La Direction doit prendre ses responsabilités.

Pour sa part, la Cgt prendra les siennes.

Nous ne voulons pas, comme dans de plus en plus d'organismes, arriver à un stade où de nombreux agents et cadres sont malades à cause du travail, ou pire encore.

Nous informons la Médecine du Travail et l'Inspection du Travail d'une situation qui, à nos yeux est dangereuse.

Nous invitons l'ensemble du personnel à être vigilant et à ne pas hésiter à dénoncer toute situation qui leur semble anormale ou exagérée.

Au travail, nous avons des devoirs, mais nous avons aussi des droits

Syndicat Cgt Cpam Privas

AGAPE A ST PRIVAT

Comme l'année dernière, la Direction invite son encadrement à une journée festive aux frais de l'institution.

Cette année, point de golf, mais, développement durable oblige, randonnée pédestre avec découverte de la nature.

Tous à St Privat, aux Jardins Intérieurs. Le matin, grand débat philosophique « l'humain, une ressource à développer durablement »

En voilà un thème qu'il est intéressant !

Nul doute que les participants vont avoir à réfléchir sur des sujets hautement philosophico-syndicaux tels « l'homme doit-il être au service de la machine..., ou encore « le progrès doit-il profiter à l'homme ou l'homme doit-il être victime du progrès » ... etc ...

Nous y sommes en plein dedans. Nul doute que seront abordés les principes de fusion, de regroupement, de départementalisation, de régionalisation, de délocalisation ... etc ... Tous ces grands bouleversements, générateurs de durabilité et de développement en matière humaine.

Combien de postes supprimés à Privas et Annonay ? Quels sont les prochains projets de regroupement ? Combien d'emplois « économisés » ? Autant de questions qui ne manqueront pas d'être soulevées.

Où en est notre revendication sur nos augmentations de salaire, sur le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat ?

Voilà des questions autrement plus importantes à traiter que le pédicule du coprin chevelu ou le corpuscule reproducteur du clavaire alvéolé.

Par ces temps de rigueur et d'austérité, où le personnel est sans cesse plus pressé, plus stressé, tout en voyant son pouvoir d'achat fondre comme neige au soleil,

Au moment des suppressions d'emplois, de casse de la Sécurité Sociale, d'injustice, où les Directeurs d'organismes qui mènent à bien leur mission de fusion, de réduction d'effectifs, peuvent se voir attribuer des primes allant jusqu'à 65 000 euros,

Par ces temps d'austérité où les assurés sociaux sont de moins en moins remboursés, victimes de franchises et autres participations forfaitaires,

Le personnel condamne ces méthodes de gestion d'un organisme Social, dignes de celles des patrons d'entreprises privées, toujours à la recherche du meilleur profit au moindre coût humain et au mépris de l'individu.

Le personnel trouve choquante l'organisation de cette journée festive en ces temps de rigueur et de régression sociale, alors que la Direction refuse au personnel la prise en charge de la journée de solidarité, alors qu'elle refuse la redistribution solidaire et équitable des excédents budgétaires rendus par la CNAMTS.

Le Syndicat Cgt organisera devant la Caisse un pique nique revendicatif à partir de 12 h pour :

- le maintien des effectifs*
- la titularisation des CDD*
- la redistribution à tous des excédents budgétaires sous la forme de points*
- la prise en compte des revendications du personnel en matière de RTT*

**LE 23 SEPTEMBRE A 12 H TOUS DEVANT LA CAISSE AVEC
VOTRE PIQUE NIQUE TIRE DU SAC**

Privas, le 17 septembre 2008

*Syndicat Cgt
Cpam Privas*

L'argent Roi !

Ceux qui doutaient encore que nous étions gouvernés par le capital n'en doutent plus.

Les spéculateurs, les exploiters en tout genre sont aux abois.

Le CAC 40 chute, les bourses s'effondrent, les boursicoteurs tous azimuts préférant spéculer pour s'enrichir qu'investir dans le développement des entreprises et de l'économie, privilégiant les délocalisations, les fermetures de sites nationaux pour s'installer là où la main d'œuvre est moins chère, donc plus rentable pour eux, vont tout faire pour sauver et maintenir leurs profits.

Les pourfendeurs du service public, incapable selon eux d'une « bonne » gestion, les chantres de la privatisation de tous les secteurs d'où ils peuvent tirer des bénéfices, les donneurs de leçons en matière de politique et d'économie, font aujourd'hui encore appel à l'état et vont imposer leurs solutions pour que nous épongions leur déficit.

Il n'y aurait plus d'argent ! Ca aurait sûrement bien fait rire le grand Jacques dont les affaires personnelles, mises aux enchères, ont atteint des sommets vertigineux.

Le dollar s'effondre, l'euro s'écroule, le baril de pétrole chute, les banques s'affolent.

Le petit groupe de grands profiteurs, présidents du Conseil d'Administration d'une entreprise, vices présidents d'une autre, trésoriers d'une troisième, membres d'une quatrième...etc... ne veut absolument pas se voir privé de consistants bénéfices et autres émoluments.

Les anglais, libéraux parmi les libéraux en appellent à la nationalisation. (il faut l'entendre !)

Il faut nationaliser les banques. Bizarre ! Quand elles dégagent de somptueux bénéfices et que le peuple réclame la nationalisation afin de, lui aussi, pouvoir en profiter, les mêmes hurlent au scandale bannissant cette solution « d'un autre siècle ».

En France, le gouvernement, qui il y a quelques mois, affirmait, le petit doigt sur la couture du pantalon, que cette petite crise n'était que passagère, que les entreprises et les banques Françaises étaient saines et solides et que tout allait repartir, feint de découvrir aujourd'hui le scandale de la spéculation, des capitaux non investis mais placés en bourse où à l'étranger et est choqué, de même que le MEDEF par les parachutes dorés.

Mais qui a permis, aidé, financé, soutenu, organisé cette politique ???

Aujourd'hui que leur monde financier s'écroule, qu'il va falloir payer, le peuple peut y participer ! Curieux !

Mais, direz-vous, parmi les curiosités, tout un chacun a pu constater parallèlement à la chute du baril de pétrole, la « dégringolade » du prix des carburants à la pompe !

La montée des prix est beaucoup plus rapide que la baisse !

Le dollar baisse et l'euro monte, l'essence augmente.

Le dollar remonte, l'euro baisse, l'essence augmente.

Le dollar est stable, l'euro est stable, l'essence augmente.

Comme dirait ma grand-mère : on nous prend pour des cons et en plus on nous l'explique. Quand il faut partager le gâteau, on n'existe pas, mais pour payer les pots cassés on est là.

Mais c'est vrai qu'elle est plus du tout dans le coup ma pauvre grand mère

Paris le 13 octobre 2008

...Cgt Cpm Privas...Cgt Cpm Privas...Cgt

Trop forts !

A l'approche des fêtes de Noël, les esprits vont se calmer, les estomacs se préparer, les fonds de porte-monnaie se vider... Il va falloir faire la fête... puisque... c'est la fête... Tradition oblige.

Certes, elle sera pour beaucoup un peu moins belle, le poulet pommes noisettes remplacera la dinde aux marrons. Les cadeaux seront un peu moins nombreux et un peu moins coûteux. Le jouet du petit dernier sera plus volumineux mais nettement moins cher.

Pour d'autres, rien n'a vraiment changé. Ils n'avaient rien avant. Ils n'ont rien aujourd'hui. Soirée Restos du Cœur.

Pour d'autres encore, rien n'a changé non plus. Les problèmes d'argent ne faisant pas partie de leur vocabulaire, pas plus que faim, froid, pouvoir d'achat, fin de mois difficile, prix, crise ou autres « soucieuseries » prolétariennes, ils préparent comme chaque année une fête encore plus belle, encore plus luxueuse, encore plus inoubliable. Tour d'Argent ? Maxim's ? La décision est AAAbominablement dure à prendre pour ses patrons du CAC 40 qui, pendant que la Bourse s'effondrait voyaient leurs revenus augmenter de façon immorale.

Pourtant la crise est là ! La Bourse patine, les Entreprises ferment, licencient, délocalisent ou les trois à la fois, les salaires stagnent, le pouvoir d'achat, pour beaucoup, continue sa dégringolade, le chômage augmente, le nombre de pauvres aussi...

C'est inéluctable ! On nous le rabâche tous les jours.

Ceux qui s'en sont mis plein les poches pendant des décennies et qui continuent, ceux qui ont mis en place un système leur permettant de s'enrichir honteusement, nous expliquent aujourd'hui que nous avons trop longtemps vécu et que nous vivons encore au-dessus de nos moyens. Il va falloir s'y faire. Il faut que ça rentre dans toutes les têtes. Nous allons devoir payer... et ça va durer...

Trop forts !

Après avoir connu le « travailler plus pour gagner plus », nous allons découvrir le « travailler plus et accepter de gagner moins », pour ceux qui ont le privilège de n'être pas privés d'emploi, cela va de soi.

Et à la Sécu ?

Chez nous comme ailleurs, pas d'augmentation de salaire. Les employés de Sécu, royalement payés (moins de 1000 euro à l'embauche) devront faire un trou supplémentaire à leur ceinture. Pour 2008, pas d'augmentation prévue. Les 1.2% obtenus en mars 2008, depuis longtemps dévorés par l'augmentation du coût de la vie (inflation à 3.6% source INSEE) ne seront pas revus.

Bien sûr, face à la grogne dans beaucoup d'organismes, l'UCANSS a lâché quelques miettes provenant des économies réalisées sur le dos du personnel au titre des exercices 2006 et 2007. Ce sont les excédents budgétaires...

Aux Directions de se débrouiller pour faire retomber la pression là où elle serait trop forte en redistribuant habilement le fruit de ces « économies » sur les années précédentes à leur manière.

Et là nous assistons à la grande foire :

Primes en tous genres, bons d'achats, chèques vacances, complément de prime d'intéressement, pas de compétence supplémentaires pour une partie du personnel, promotions pour certains, 3 points à l'ensemble du personnel...

Et pourquoi pas une tombola ou des repas aux Restos du Cœur ou une course avec récompense aux vainqueurs...

NON !

C'est de notre argent dont il s'agit. Exigeons partout qu'il nous revienne, partagé équitablement sous forme d'augmentation pérenne. C'est la moindre des justices !

Battons-nous pour un pouvoir d'achat décent.

Battons-nous pour le maintien des emplois.

Battons-nous pour le droit au travail pour tous.

Battons-nous pour des augmentations de salaires pour tous.

Refusons le fatalisme que l'on voudrait nous imposer.

Luttons pour défendre ces valeurs fondamentales qui permettront de redonner la priorité à l'homme sur le capital.

Et rappelons-nous. Rien n'a changé depuis le début de l'humanité. Tout est question de rapport de force. Celui qui ne dit rien consent. Celui qui ne fait rien accepte.

Privas, le 27 novembre 2008-

...Cgt Cpam...Cgt Cpam...Cgt Cpam...Cgt

Quelle injustice !

Les élus l'ont dénoncé à chaque occasion. Ils ont tenté de dissuader la Direction de le faire. Qu'importe ! la Direction l'a fait.

La liste des points de compétence et promotions est parue avec un maximum d'injustices.

Que dire de la différence de valeur en points des pas de compétence que la Direction n'ose même pas communiquer ?

Que dire de la différence de traitement entre celui qui n'a rien et celui qui a un rappel depuis janvier 2008 ?

Que dire des cumulards, pas de compétence/promo ?

Que dire des abonnés, chaque année ils ont droit à quelque chose (pas de compétence, promo, promo, pas de compétence...) ?

La Cgt, qui n'a pas signé cette classification, a toujours dénoncé le principe des pas de compétence, véritable carotte attribuée au bon vouloir de la Direction. Aujourd'hui, la nature même de ces pas de compétence est détournée de son but initial.

En effet, compte-tenu de la dégringolade de notre pouvoir d'achat et du refus de revalorisation significative de la valeur du point de l'UCANSS, les Directions se voient attribuer des moyens supplémentaires pour tenter de calmer les éventuelles ardeurs revendicatives.

Il en a été ainsi à Privas comme dans tous les organismes de France.

Les élus Cgt ont toujours demandé à la Direction de répartir équitablement ces sommes sur l'ensemble du personnel, comme cela s'est fait dans de nombreux organismes. Par ces temps difficiles, il nous semblait déraisonnable de faire autrement. Cela d'autant plus que cette année est une année particulière du fait d'une part des excédents budgétaires alloués et d'autre part parce qu'il s'agit d'une année charnière avec rattrapage du retard de Privas sur la date de paiement des pas de compétence par rapport à Annonay.

La Direction avait donc la possibilité de neutraliser cette année en attribuant un pas de compétence à chacun avec effet au 1^{er} juin 2008 et de répartir en 2009 sur les bases habituelles.

Voilà une mesure qui aurait été équitable !

Mais voilà, craignant sans doute de perdre un peu de son pouvoir en accédant à une revendication légitime et un partage équitable, la Direction a tenu à montrer son autorité, en créant ainsi une profonde division parmi le personnel.

Comme quoi, les bonnes vieilles méthodes patronales : diviser pour mieux régner, n'ont toujours pas changé.

...Cgt Cпам Privas...Cgt Cпам Privas...Cgt Cпам Privas...



Le Syndicat Cgt de la Cпам de Privas vous souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année et vous présente ses meilleurs vœux de santé et de bonheur pour 2009.

Que ce monde où nous ne faisons que passer, éphémères parmi les éphémères devienne meilleur.

Que chacun comprenne enfin que le bonheur ne se situe pas dans les valeurs artificielles, mais dans le respect et la défense des valeurs humaines. Que le pouvoir n'existe que de l'illusion que se donnent ceux qui l'exercent.

Honte à ceux qui vomissent les richesses qu'ils n'arrivent plus à consommer pendant que des enfants meurent de faim.

Honte à ceux qui se gavent sur la misère du monde alors que d'autres crèvent de froid.

Honte aux spéculateurs qui ne connaissent comme valeurs que celles de leur porte feuille.

Et honte enfin à ceux qui les protègent et en profitent.

Mais la honte ne touche que ceux qui sont capables de sentiments humains.

Espérer et souhaiter ne suffit pas. Il faudra toujours lutter pour que la dignité humaine prime sur la cupidité de quelques-uns.

Et la lutte sera longue et difficile. Mais tellement belle et gratifiante pour ceux qui y participeront.

Ensemble nous le pouvons.

Que 2009 soit l'année de la révolution humanitaire pacifiste !

SyndicatCGT Cpam Privas

A chaque fois que le syndicat Cgt de la Caisse ou les représentants du personnel posent des questions dérangeantes ou qui ne plaisent pas à la Direction, ou encore qu'ils utilisent des termes ou formes d'actions que celle-ci ne juge pas convenables, il se fait vertement tancé et un courrier dénonçant « ces méthodes et termes choquants et indignes..... » est adressé au délégué syndical et même souvent à l'ensemble du personnel.

Eh oui ! Les Directions, dans ce domaine, se suivent et se ressemblent. Elles supportent très mal l'opposition et la résistance.

Ce qui ne les empêche pas, elles, d'utiliser des moyens pour le moins pas très corrects, voire à la limite de l'honnêteté pour parvenir à leurs fins.

Pour exemple, l'attitude récente de notre Direction vis-à-vis de l'encadrement au sujet de la RTT, les associant à son projet RTT en les citant comme référents pour toute explication ou précision, comme elle le ferait pour une mission de travail ou une note de service pour application, laissant ainsi supposer qu'ils adhèrent à ce projet, sans leur laisser le choix, comme à tout un chacun, de s'exprimer sur son contenu ou même de le désapprouver.

La RTT se négocie avec les partenaires syndicaux.

Alors que nous sommes encore en phase de négociation, associer l'encadrement, pour tenter de faire croire à l'ensemble du personnel que le projet de la Direction serait le projet retenu, relève de la désinformation.

Et que dire de la volonté d'interdiction de la Direction de faire passer une pétition de soutien aux 94 employés de la SIMMONS menacés de licenciement, au motif que cela ne concerne pas l'institution et doit, par conséquent se faire à l'extérieur de l'Organisme.

Le Syndicat CGT de la Cpam, lui, se sent concerné, ainsi que l'ensemble du personnel et il continuera, comme il l'a toujours fait en pareil cas à lutter par tous les moyens contre les profiteurs qui, au mépris des hommes, ne cherchent qu'à toujours faire plus de profits.

Et le Syndicat CGT de la Cpam continuera aussi à défendre du mieux qu'il le pourra les intérêts de l'ensemble du personnel.

Privas, le 27 mai 2009

Syndicat Cgt Cnam Privas

Chacun a pu prendre connaissance du message d'un cadre de la caisse à l'adresse de l'ensemble du personnel via la messagerie de l'Organisme.

Au delà du contenu, nous demandons à la Directrice si, alors qu'elle continue à refuser l'accès aux nouvelles technologies d'information et de communication et donc à APINET aux organisations syndicales, chaque employé peut ainsi utiliser un outil professionnel à des fins personnelles.

L'avis de ce cadre sur les négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales est certes intéressant, mais n'a sûrement pas à être étalé ainsi. Il aurait été bien plus utile de venir rencontrer, comme d'autres l'ont fait, les responsables syndicaux.

Si demain chacun peut ainsi calomnier et diffamer des représentants du personnel sur son lieu de travail, pendant son travail et avec un outil de travail, cela devient grave et relève de la justice. Nous ne voudrions pas revivre des moments pénibles que nous avons connu dans une situation similaire récente.

Qu'en serait-il si un agent avait adressé le même message mais contre la Direction et non contre les délégués syndicaux, car enfin, le non-aboutissement des négociations est bien de la responsabilité des deux parties ?

Au delà de nos divergences sur un sujet aussi sensible que la RTT, nous demandons à la Directrice de ne pas participer à ce genre d'excitation et de provocation qui ne pourraient que nuire à tout le monde.

A moins que la Direction ne cherche à encourager de telles réactions. Il est vrai que ses termes employés dans le courrier aux délégués syndicaux (voir panneau de la Direction) ne peuvent que favoriser de tels procédés.

Privas, le 18 juin 2009

Le Syndicat Cgt

Syndicat Cgt Cnam Privas - Syndicat Cgt Cnam Annonay

LETTRE OUVERTE A MME LA DIRECTRICE

Le courrier que vous nous adressez en date du 10 juin contient des termes et des propos que les organisations syndicales que nous représentons ne peuvent laisser sans réponse. Si votre qualité de Directrice vous confère certains droits, elle ne vous autorise pas pour autant au manque de respect envers les représentants des organisations syndicales et les élus du personnel.

Nous vous invitons, en vous citant, à retrouver le sens de la raison et la maîtrise de vos propos et à ne pas vous mettre à la place du monde syndical qui visiblement vous est étranger.

Quant au fond du discours : « Peu de nos concitoyens comprendraient que dans un contexte de crise, une partie de leurs cotisations sociales et de leur impôt puisse servir à financer 8 heures de temps libre supplémentaires pour les salariés de la sécurité sociale », que penseraient nos assurés sociaux, en grande difficulté sociale et économique, de l'organisation de vos agapes au Golf des Chanalets, en découverte de la nature aux Jardins Intérieurs à St Privat ou encore au Château de Fontager ?

Que penseraient-ils encore de l'organisation de séminaires dans un hôtel à Lorient ?

Il faudrait aussi expliquer à nos concitoyens :

- *ce que représentent les coûts de gestion par rapport au budget de l'institution (3% ? 4% ?)*
- *que le salaire d'embauche est inférieur au SMIC*
- *quel est le montant des économies réalisées par la fusion des deux caisses ardéchoises et le déficit d'emploi généré par celle-ci ?*

La liste n'est pas exhaustive

Quant à votre soi-disant respect pour le mouvement syndical, vous nous permettrez d'en douter. Le simple fait d'utiliser des termes forts et irrespectueux comme « mercantilisme » pour parler de l'action syndicale est une injure à ceux qui en font partie.

Nous vous rappellerons simplement la définition du mot « mercantile » : ...digne d'un commerçant cupide, d'un profiteur

Votre attitude récente à vouloir interdire la circulation dans l'organisme d'une pétition pour le soutien de 94 employés de la SIMMONS menacés de licenciement démontre en effet votre attachement au monde syndical.

Comment qualifiez-vous le fait de retenir un ticket restaurant aux agents un certain 31/01/08 ?

Doit-il être synonyme de bonne gestion ou est-ce du mercantilisme ?

A moins que cela ne soit que de la mesquinerie ...

Pour négocier il faut être deux autour de la table. Vous nous avez montré vos compétences en la matière en étant obligée de faire appel à un intermédiaire. Ce qui s'est soldé, tout le monde le sait, par une « réussite totale ».

Nous ajouterons pour conclure que même si vous le déplorez, pas plus les orientations syndicales que le choix des délégués syndicaux n'entrent encore dans les prérogatives des Directions des Organismes Sociaux et nous vous invitons à garder vos leçons de syndicalisme pour vous.

Soucieux de la transparence, nous communiquons votre courrier du 10 juin et notre réponse à l'ensemble du personnel.

Les Délégués syndicaux Cgt

SYNDICATS CGT DES CPAM DE PRIVAS ET ANNONAY

PROTOCOLE RTT

POURQUOI, AUJOURD'HUI, LA CGT NE SIGNE PAS.

Par respect pour la position décidée après consultation du personnel
Parce que les propositions de la Direction n'ont pas évolué dans le sens de cette position.
Parce qu'il reste toujours des interrogations fortes sur certains points.

8 heures de crédit annuel supplémentaire :

Cette revendication repose sur plusieurs arguments, elle est la traduction du sentiment que le personnel a bien droit à une reconnaissance concrète de ses efforts. De fait, la politique menée par l'UCANSS et la CNAM place la progression des acquis sociaux du personnel presque uniquement sur le terrain local.

- Suppression importante de postes (+ de 15% de l'effectif en 6 ans sur Privas).
- Budget de gestion administrative au rabais limitant le nombre de promotion.
- Efforts dans le cadre de la fusion.
- Baisse significative du pouvoir d'achat (au moins 1% par an depuis 20 ans).

Personnel à temps partiel :

La suppression des « jours ponts » se traduit par une perte sèche d'au moins 15 heures qui n'est que très partiellement compensée par la non proratisation des 16 premières heures du crédit annuel.

Circonstances exceptionnelles nécessitant la présence de certains agents :

La CCN et le code du travail prévoient ces cas d'espèces, il n'y a donc pas de raison pour qu'on en parle dans un protocole RTT. La CGT ne signera pas un chèque en blanc à la Direction, d'autant que de récentes expériences sur la limitation des possibilités d'absences du personnel nous invitent à être très prudents (Invalidité, GDD).

Salariés soumis à des sujétions spécifiques :

cette mesure peut concerner plus de 10% du personnel.

Pour la CGT ce personnel doit avoir le choix de son horaire.

La continuité de service dans les secteurs concernés doit être le fait de l'organisation et de la mobilisation de moyens humains suffisants et non de l'adaptation du personnel.

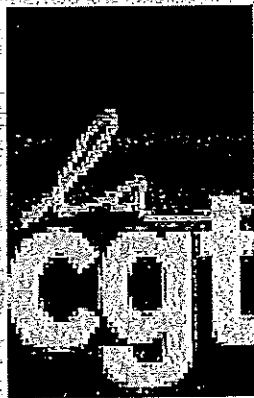
Gestion du crédit d'heures par trimestres et RTT par quadrimestres :

Ce mode de gestion nous paraît d'une lourdeur incroyable. Si l'idée est de limiter le solde des heures et des RTT à la fin de l'année, il doit y avoir beaucoup plus simple pour le personnel et les agents du service GRH.

**FACE À CETTE SITUATION, IL N'EST PAS QUESTION D'IMMOBILISME !
NOUS AVONS BIEN CONSCIENCE QUE LE PERSONNEL EST DANS L'ATTENTE.
COMME IL L'A TOUJOURS FAIT LE SYNDICAT CGT PRENDRA SES RESPONSABILITES.**

UNE RECONTRE EST PROGRAMMEE AVEC LA DIRECTION LE JEUDI 2 JUILLET

A L'ISSUE, UNE ASSEMBLEE GENERALE DES SYNDIQUES DECIDERA DE LA POSITION DU SYNDICAT.



Syndicat CGT

CPAM Privas

CPAM Annonay

FLASH INFO

Protocole d'accord RTT

Après les dernières négociations de début juillet et la prise en compte par la direction d'une partie des revendications du personnel:

✓ Le 7 juillet Assemblée et consultation des syndiqués :
participation 89%

- Pour la signature: - Privas 76,92 %
- Annonay 100 %
- Contre: - Privas 23,08 %

Avis favorable des Syndicats CGT

Toutefois, conformément à l'engagement pris par notre organisation depuis le début : *"C'est le personnel qui en dernier ressort décidera"*

✓ Le 9 juillet sous l'égide des CE vote de l'ensemble du personnel dans les deux sites.

PARTICIPATION

	Inscrits	Votants	Blancs/nuls	Exprimés	Participation
PRIVAS	168	112	2	110	66.66%
ANNONAY	116	93	0	93	80.17%
Global	284	205	2	203	72.18%

RESULTATS

	Voix Pour	% Pour	Voix Contre	% Contre
PRIVAS	97	88.18%	13	11.82%
ANNONAY	89	95.69%	4	4.31%
Global	186	91.62%	17	8.38%

La CGT remercie l'ensemble du personnel pour son soutien tout au long des négociations, notamment dans la dernière "ligne droite" qui a permis d'obtenir des améliorations du texte initial de la Direction.

Les Syndicats CGT Annonay et Privas signeront le protocole d'accord qui après agrément de la tutelle prendra effet le 31 décembre 2009.

Privas,
Le 10 juillet 2009